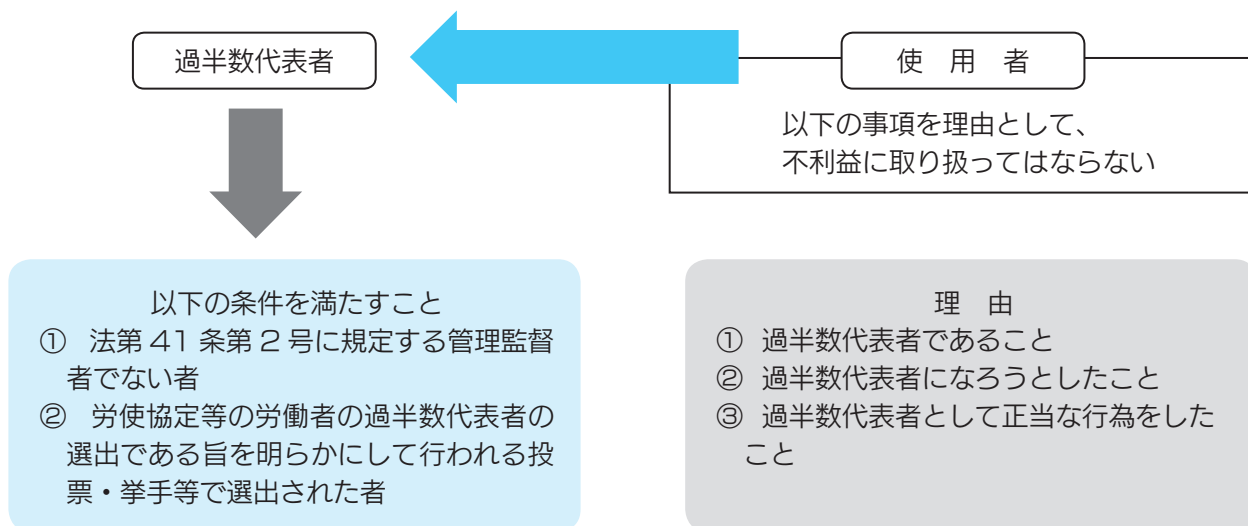


3. 労使協定等の労働者の過半数代表者の選出要件

施行規則第6条の2

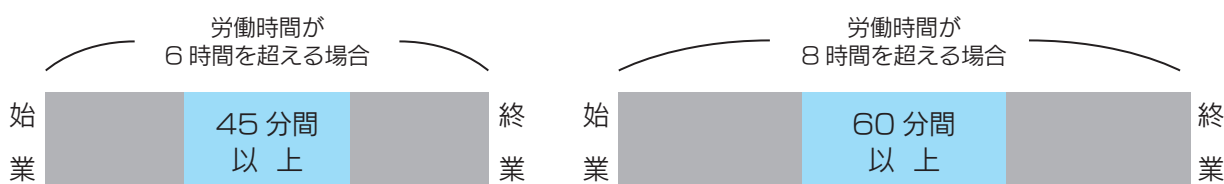
- 過半数労働組合がない場合に労使協定の締結当事者等となる「労働者の過半数を代表する者」の選出方法等には要件があります。
- 過半数代表者であること等を理由とする不利益取扱いは禁止されています。



4. 休憩

法第34条

- 使用者は、労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を労働時間の途中に与えなければなりません。
- 休憩は、全労働者に一斉に付与することが原則ですが、労使協定を締結（特定の業種については不要）することにより、一斉付与は適用除外となります。



・休憩時間は、原則として

- 労働時間の途中で、
- 一斉に与え、
- 自由に利用させなければなりません。

一斉付与の適用除外 (施行規則第31条)	自由利用の適用除外 (施行規則第33条)	休憩付与の適用除外 (施行規則第32条)
運輸交通業、商業、金融 広告業、映画・演劇業、 通信業、保健衛生業、接 客娯楽業、官公署 ↓ 労使協定不要	- 警察官、消防吏員、児童自立支援施設に勤務する職員で児童と起居をともにする者 - 乳児院、児童養護施設、知的障害児施設等に勤務する職員で児童と起居をともにする者（所轄労基署長の許可が必要） - 児童福祉法に規定する居宅訪問型保育事業において保育を行う家庭的保育者	- 屋内勤務者30人未満の郵便局で郵便、電信、電話の業務に従事する者 - 運輸交通業又は郵便事業等における長距離運転業務従事者

5. 休日

法第 35 条

使用者は、毎週少なくとも 1 日の休日か、4 週間を通じて 4 日以上の日を与えなければなりません。



1. 毎週 1 休日の例

1 週	1 週	1 週	1 週
休	休	休	休

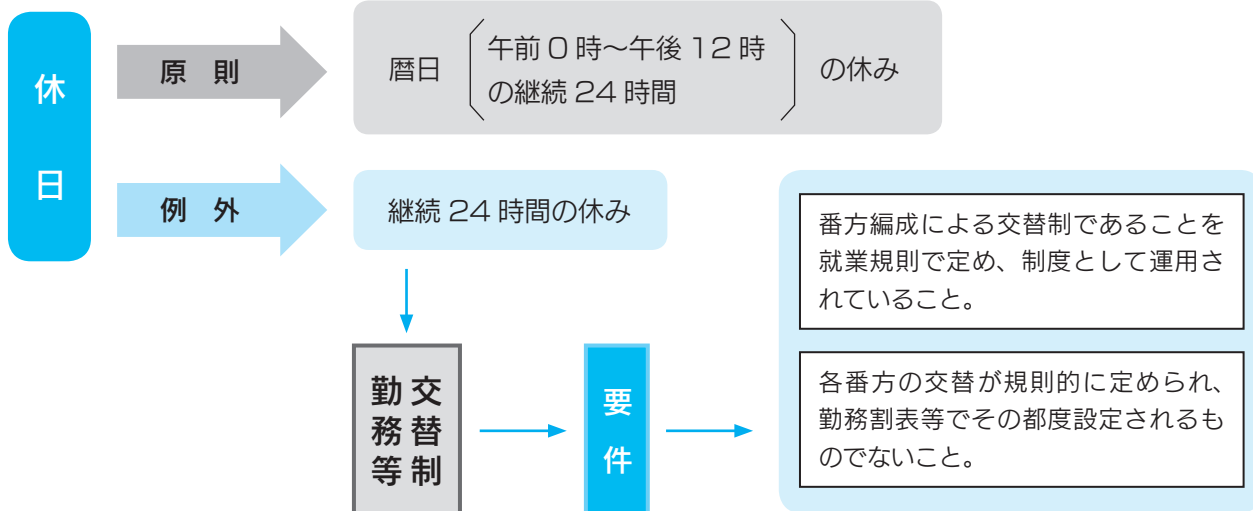


2. 4 週 4 休日の例

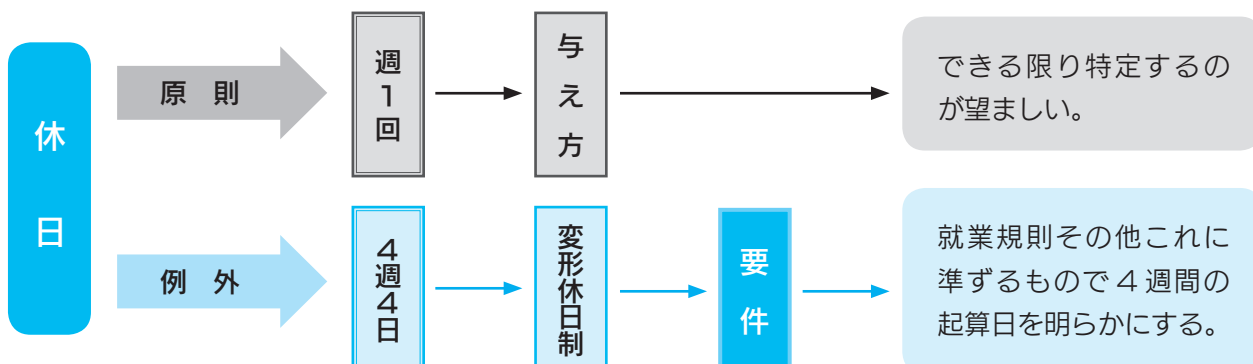
4 週			
	休休		休休

4 週 4 休日を採用する場合は、就業規則等により 4 週の起算日を明らかにし、また、できる限り休日は特定してください。

休日の意義等



休日の与え方





3. 振替休日と代休の相違点

項 目	振 替 休 日	代 休
どんな場合に行われるのか	36 協定が締結されていない場合などに休日労働をさせる必要が生じたとき。	休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするとき。
行われる場合の要件	① 就業規則に振替休日を規定 ② 振替休日の特定 ③ 振替休日は所定の 4 週間以内の日 ④ 振替は前日までに本人に予告	特になし。
振替後の休日または代休の指定	あらかじめ使用者が指定します。	使用者が指定することもあるし、労働者の申請によって与えることもあります。
賃 金	振替休日が同一週内の場合、休日出勤日に通常の賃金を支払えばよく、振替休日に賃金を支払う必要はありません。	休日出勤日に割増賃金を支払わなければなりません。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則などの規定によります。

(注) なお、振替休日が週をまたがった場合、週の法定労働時間を超えて労働させた時間については時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要となります。

6. 時間外及び休日の労働

法第 36 条

時間外または休日労働をさせる場合には、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と労使協定を締結し、事前に所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

「協定届」の記入例と注意事項は 14 ～ 15 頁、様式は 69 頁にあります。



いわゆる 36 協定において定める労働時間の延長の限度等について、労働者の福祉、時間外労働の動向等を考慮して基準（告示）が定められています。

36 協定の内容は、労働基準法の規定のほか、この基準に適合したものとなるようにしなければなりません。基準の概要は次のとおりです。



1. 協定する項目

- (1) 時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的な事由
- (2) 対象労働者の業務、人数（業務の区分を細分化することにより、時間外労働の必要のある業務の範囲を明確にすること）
- (3) 1 日についての延長時間のほか、1 日を超え 3 か月以内の期間および 1 年間についての延長時間
- (4) 休日労働を行う日とその始業・終業時刻
- (5) 有効期間



2. 時間外労働の限度に関する基準

延長時間は、次の表の左の欄の「期間」の区分に応じて、右の欄の「限度時間」を超えないものとしなければなりません。

a 一般の労働者の場合

期間	限度時間
1 週間	15 時間
2 週間	27 時間
4 週間	43 時間
1 か月	45 時間
2 か月	81 時間
3 か月	120 時間
1 年間	360 時間

b 対象期間が 3 か月を超える 1 年単位の変形労働時間制の対象者の場合

期間	限度時間
1 週間	14 時間
2 週間	25 時間
4 週間	40 時間
1 か月	42 時間
2 か月	75 時間
3 か月	110 時間
1 年間	320 時間

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使で特別条項付き 36 協定を結ぶ際には、

○「時間外労働の限度基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号：限度基準告示）により限度時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付の時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに、

- ① 限度時間を超えて働かせる一定の期間（1 日を超え 3 か月以内の期間、1 年間）ごとに割増賃金率を定めること
- ② ①の率を法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること
- ③ 限度時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めることが必要となります。^{（注 1）}

（注 1）労使は、時間外労働協定の内容が限度基準告示に適合したものとなるようにしなければなりません。

（労働基準法第 36 条第 3 項）

（企業規模にかかわらず、適用されます。）



3. 限度時間の適用除外

次の事業又は業務には、上記 2 の「限度時間」が適用されません。

- (1) 工作物の建設等の事業（建設・土木・電気工事・機械据付など）
- (2) 自動車の運転の業務（タクシー運転手、トラック運転手など）
- (3) 新技術、新商品等の研究開発の業務（研究員、エンジニアなど）
- (4) 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務（郵便事業株式会社の行う郵便事業の年末・年始における業務、ガス事業におけるガス製造設備の工事に関する業務など）

※ ただし、(4) の事業又は業務について、1 年間の限度時間は適用されます。



「時間外労働・休日労働に関する協定届」 記入例と注意事項

「事業の名称」欄

出先機関（支社、支店、営業所等）の場合は、「〇〇会社△△支店」と出先機関名まで記入してください。

「時間外、休日労働をさせる必要のある具体的事由」欄

具体的事由は、業務の種類別に記入してください。

「業務の種類」欄

業務の種類によって細かく分類して記入してください（男女の区別はしないこと）。労働基準法第36条但し書の健康上特に有害な業務について協定した場合には、その業務を他の業務と区別して記入してください。

「1年単位の変形労働時間制により労働する労働者」欄

対象期間が3か月を超え1年以内の変形労働時間制により労働する者について記入してください。

「協定の成立年月日」欄

有効期間の初日以前に協定してください。

「協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職氏名」欄

労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合名を、ない場合には労働者代表を選び、その者の職、氏名を記入する。なお、労働者代表は次のいずれにも該当する必要があります。

- ① 監督または管理の地位にある者でないこと
- ② 労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等により選出された者であること。

また、使用者は

- ① 労働者が過半数代表者であること
- ② 労働者が過半数代表者になろうとしたこと
- ③ 労働者が過半数代表者として正当な行為をしたこと

を理由として、その労働者に対し不利益な取扱いをしてはいけません。

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 に関する

事業の種類		事業の名称		
機械器具製造業		〇〇工業株式会社		
		時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)
① 下記②に該当しない労働者		取引先の都合等で臨時の業務を行う場合	営業	2人
		月末の棚卸のため	経理	同上
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者		臨時の受注、納期の変更	機械組立	20人
		同上	検査	3人
休日労働をさせる必要のある具体的事由			業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)
取引先の都合等で臨時の業務を行う場合			営業	2人
臨時の受注・納期の変更等の場合			機械組立	20人

協定の成立年月日 平成 〇 年 〇 月 〇 日

協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職氏名
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（投票による選挙）
平成 〇 年 〇 月 〇 日

〇 〇 労働基準監督署長 殿

「協定の当事者の選出方法」欄 選出方法例

投票による選挙、挙手による選挙、投票による信任、挙手による信任、回覧による信任等
協定の当事者が過半数を代表する労働組合の場合は、この欄の記入は必要ありません。

「所定休日」欄

就業規則等で定められた休日を記入する。
年間カレンダーによる場合は、添付してください。

「職・氏名」欄

他に書面による協定がないときは、この例のように労働者代表の押印等を加えて協定書とすることができます。

ご不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

「延長することができる時間」欄の「1日」欄
延長することができる1日の限度時間を記入
してください。

「1日を超える一定の期間(起算日)」欄

1日を超え3か月以内の期間及び1年について記入してください。

()は起算日を記入する。

記入例：1週間(月曜日)、1か月(毎月1日)、1年(4月1日)

一定期間についての延長時間の限度

期 間	限度時間(※)
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

1年単位の変形労働時間制の場合の限度時間
(対象期間が3か月を超える場合)

期 間	限度時間(※)
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

なお、工作物の建設の事業・自動車の運転
の業務等については適用が除外されます。

「期間」欄

協定の有効期間を記入してください。

「労働させることができる休日並びに
始業及び終業の時刻」欄

法定休日のうち休日労働させる日数を記
入する。

週休2日制等により所定休日が週2日以上
ある事業場は、1週1日の休日が確保され
ていれば他の日(週休2日制の土曜日等)
に労働させても法定の休日労働に該当し
ないので、届出の必要はありません。

する 協 定 届

事業の所在地(電話番号)				
〇〇市〇〇町×-×-× ((〇〇〇)-〇〇〇〇)				
所定労働時間	1 日	延長することができる時間		期 間
		1日を超える一定の時間(起算日)		
1日8時間	3時間	40時間	300時間	平成〇年〇月〇日 から1年間
同 上	3時間	40時間	300時間	
同 上	2時間	20時間	180時間	同 上
同 上	2時間	20時間	180時間	同 上
所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻			期 間
毎週土日及び国民の休日 別紙年間カレンダーで 定める日	1ヶ月のうち2回、8:00~17:00			平成〇年〇月〇日 から1年間
	同 上			

協定書を別途作成していない場合は、本
協定届に記名・押印することにより協定書
と兼ねることができます。

使用者 職 名 〇〇工業株式会社 代表取締役
氏 名 博多 一郎



【特別条項付き協定】

限度時間(※)を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情」が生じた場合に限り、限度時間を超え
る一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる旨を協定で定めることができます。

この協定は、あくまで時間外労働に関する例外的な取扱いですから、次の点に注意してください。

① 「特別の事情」は、臨時的なものに限られること

具体的には、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、全体として1年の半分
を超えないことが見込まれるもので、できる限り詳細に協定すること。

② 特別延長時間まで労働時間を延長できる回数を協定すること

特別延長時間まで労働時間を延長できる回数は、特定の労働者についての特別条項付き協定の適用が1年
の半分を超えないようにしてください。

③ 一定期間の途中で「特別の事情」が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を協議、
通告、その他具体的に協定すること。

【平成22年4月1日から、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする改正が施行されました。】

○特別条項付き協定を結ぶ際には、新たに、下記の④から⑥が必要になります。

④ 限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定め
ること。

⑤ ①の率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること。

⑥ そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること。