

## 10 時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

### (1) 時間外労働・休日労働とは

法定労働時間を超える労働…(法定)時間外労働

法定休日に行う労働…(法定)休日労働

(例) 所定休日が「毎週土曜と日曜」の労働者が、両日労働した場合

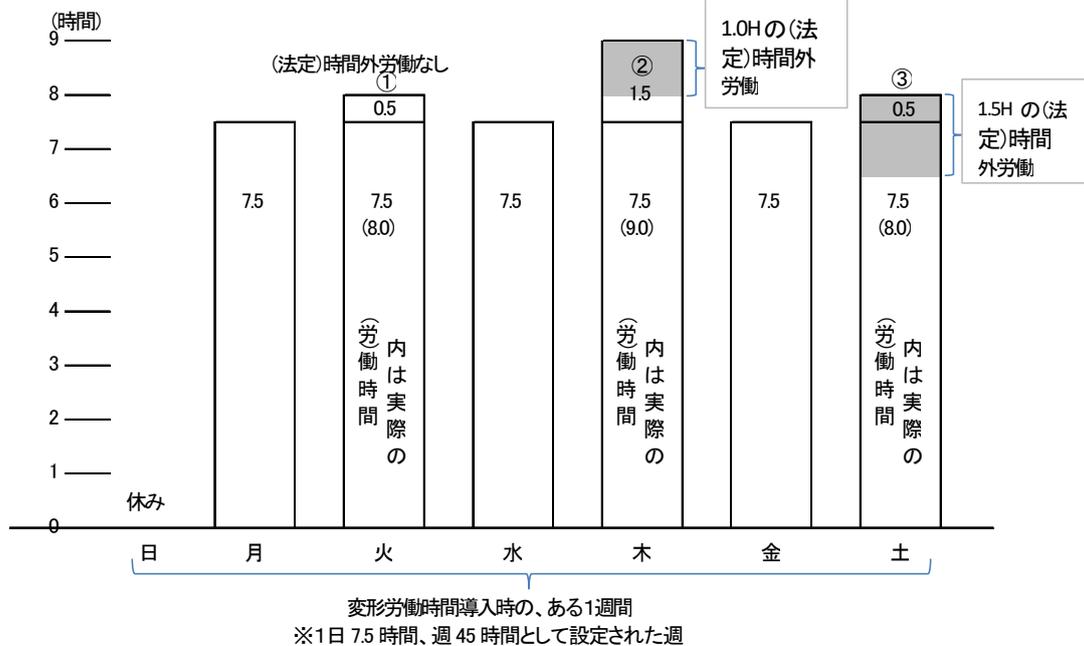
→ 土曜日…(法定)休日労働とならない。

但し、週40(44)時間を超えるときは、(法定)時間外労働となる。

日曜日…(法定)休日労働となる。

※上記は暦週(\*)ではない(一週間を月曜日～日曜日)場合であり、労働契約、就業規則等の定めにより、異なる取扱いとなる場合があります。(\*)暦週:一週間を日曜日～土曜日とする

### 【変形労働時間を導入する場合の法定時間外労働のカウント(例)】



上図の①(火曜)… 0.5時間の残業をしたが、8時間を超えていないため、法定時間外労働としては、ここでカウントしない。

上図の②(木曜)… 1.5時間の残業をしたが、8時間を超えた1.0時間のみ、法定時間外労働としてカウントする。

上図の③(土曜)… 0.5時間の残業で8時間を超えていないが、予め設定した上限である週45時間を超えているため、1.5時間を法定時間外労働としてカウントする。  
 (木曜日の時間外労働 1.0時間を除いた労働時間の週合計は46.5時間)

上記は、あくまで法定時間外労働をカウントする例を示したものです。  
 労働契約、就業規則等により、「所定」労働時間を超えるときに時間外労働の割増賃金を支払うとしている場合には、その定めによります。

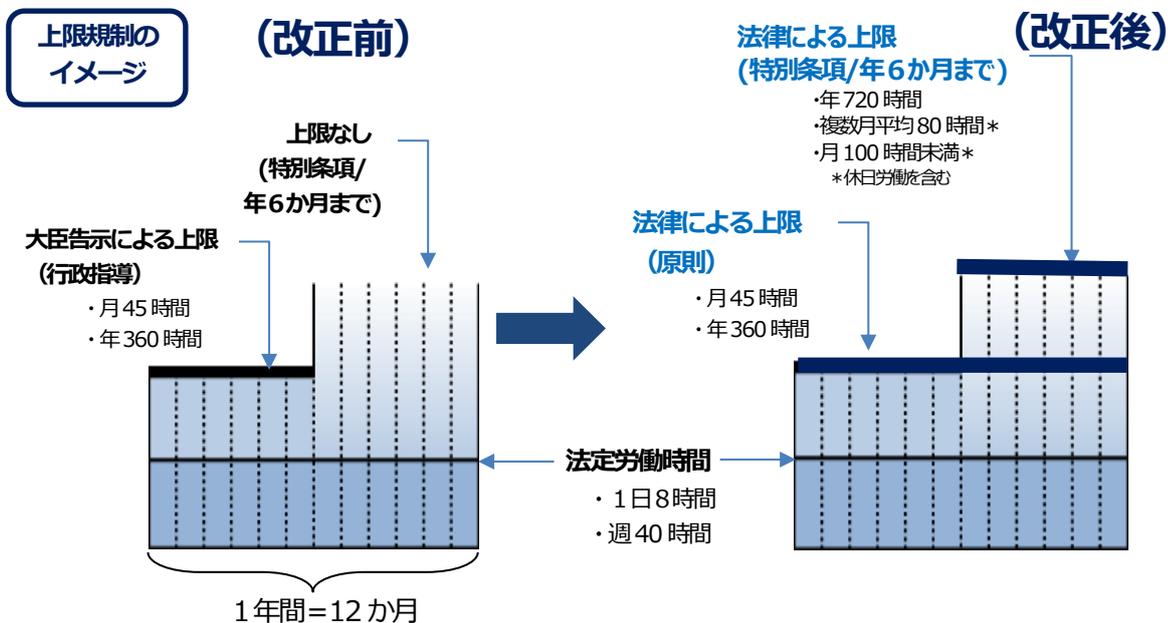
## (2) 「時間外労働・休日労働に関する労使協定」(「36 協定」)による場合(労働基準法第 36 条)

使用者が労働者代表と書面による協定(時間外労働・休日労働に関する労使協定)(いわゆる「36 協定」)を結び、これを所轄の労働基準監督署長に届け出た場合には、協定の範囲内で、労働者に時間外労働を行わせ、又は法定の休日に労働させることができます。

(注)労働者に時間外労働・休日労働を命ずるためには、36 協定のほか、就業規則や労働協約、労働条件通知書などにより、時間外労働・休日労働を行わせること等について定めておく必要があります。

## (3) 時間外労働の上限規制(平成 31(2019)年4月1日から)

これまでの限度基準告示において上限は、特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能になっていましたが、法律上罰則付きの上限が設けられ、さらに、臨時的な特別の事情がある場合(特別条項を締結している場合)にも上限が設けられました。



### ア 原則的な時間外労働の上限

時間外労働時間の限度基準	
期間	限度時間
1 日	なし(有害業務(注)は2時間)
1 か月	45 時間 [42 時間]
1 年	360 時間 [320 時間]

[ ]内は対象期間が3か月を超える1年単位の變形労働時間制の適用労働者

#### (注)有害業務の内容:

- ①多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- ②多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- ③ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- ④土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- ⑤異常気圧下における業務
- ⑥削岩機、鉋打機等の使用によつて身体に著しい振動を与える業務
- ⑦重量物の取扱い等重激なる業務
- ⑧ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ⑨鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
- ⑩前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

(注意) 妊産婦(請求があった場合)、年少者(原則)は時間外労働・休日労働を行わせることはできません。

#### (参考) 育児・介護休業法に基づく延長時間の限度

- ① 小学校入学前の子を養育する労働者、②要介護状態の家族の介護を行う労働者が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1 か月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせることはできません。(同法第 17 条、18 条等)

**イ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項締結時)**

- ① 時間外労働:1年 720 時間以内
- ② 時間外労働と休日労働の合計:  
・月 100 時間未満  
・2~6か月平均で 80 時間以内(※)

☞さらにチェック!  
①②の要件を満たしている場合であっても、連続する月の月末・月初に集中して時間外労働を行わせるなど、短期間に長時間の時間外労働を行わせることは望ましくありません。

※当該月とそれ以前の期間の「2か月平均」、「3か月平均」、「4か月平均」、「5か月平均」、「6か月平均」が全て1月あたり80時間以内

③時間外労働が月 45 時間[42 時間]を超えることができる回数:年6回以内

(注)特別条項の有無に関わらず、1年を通して、常に、時間外労働と休日労働の合計は月 100 時間未満、2~6か月平均80 時間以内にならなければなりません。

**【時間外労働の上限規制の考え方】(例示)**

※平成31年4月1日から1年間の期間を対象とする36協定を締結・届出している場合  
限度時間:月45時間、年360時間  
特別条項の上限:月100時間未満(時間外労働・休日労働合計)、年720時間

月 45 時間超の回数は年 6 回以内か →OK

月 45 時間超に延長時間外労働・休日労働の合計は 100 時間未満か →NG(6 月が 100 時間)

対象月と直前の1~5か月で平均値をそれぞれ計算し、いずれでも 80 時間以内か → NG (6~9月, 1月に 80 時間超の値が発生している)

	時間外労働時間(法定外休日分含む) (原則月 45 時間以内 45 時間超の延長年 6 回まで)	時間外労働時間 累計 (原則年 360 時間以内 延長時 720 時間以内)	休日労働時間(法定休日分含む)	時間外労働・休日労働合計 (100 時間未満)	2か月ないし6か月のそれぞれの期間における時間外労働・休日労働の1か月あたり平均時間 (80 時間以内)				
					2か月平均	3か月平均	4か月平均	5か月平均	6か月平均
4月	45	45	16	61	—	—	—	—	—
5月	70	115	16	86	73.50	—	—	—	—
6月	80	195	20	100	93.00	82.33	—	—	—
7月	70	265	16	86	93.00	90.67	83.25	—	—
8月	80	345	16	96	91.00	94.00	92.00	85.80	—
9月	45	390	0	45	70.50	75.67	81.75	82.60	79.00
10月	40	430	0	40	42.50	60.33	66.75	73.40	75.50
11月	45	475	8	53	46.50	46.00	58.50	64.00	70.00
12月	80	555	16	96	74.50	63.00	58.50	66.00	69.33
1月	80	635	16	96	96.00	81.67	71.25	66.00	71.00
2月	45	680	0	45	70.50	79.00	72.50	66.00	62.50
3月	45	725	16	61	53.00	67.33	74.50	70.20	65.17

年間の時間外労働時間合計は 720 時間以内か →NG(725 時間)

(注意!) 「——」部(平均値未記載)は、「任意の年の4月~計算」の例示のため(実務では、3月以前の分から算定する必要があります。)

(単位:時間)

**ウ 上限規制 適用開始の事業・業務**

事業・業務	適用開始後の取扱い(2024(令和6)年4月1日以降)
建設事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>● 災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 月 100 時間未満</li> <li>✓ 2~6か月平均 80 時間以内</li> </ul> とする規定は適用されません。 </li> <li>※ 年 720 時間の上限及び時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されます。</li> </ul>
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年 960 時間となります。</li> <li>● 時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 月 100 時間未満</li> <li>✓ 2~6か月平均 80 時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。 </li> <li>● 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年6回が限度という規制は適用されません。</li> </ul>

<p>医業に従事する医師（病院等で診療を行う勤務医などの<b>特定医師に限る</b>）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 特別条項付き 36 協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大 1,860 時間（※）となります。</li> <li>● 時間外労働と休日労働の合計について、  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 2～6か月平均 80 時間以内 とする規制は適用されません。</li> </ul> </li> <li>● 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年6回が限度という規制は適用されません。医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。  <ul style="list-style-type: none"> <li>※一般的な上限時間(休日労働含む)は年 960 時間/月 100 時間未満(例外的に月 100 時間未満の上限が適用されない場合がある)。            地域医療確保暫定特例水準(B・連携 B 水準)又は集中的技能向上水準(C 水準)の対象の医師の上限時間(休日労働含む)は、年 1,860 時間/月 100 時間未満(例外的に月 100 時間未満の上限が適用されない場合がある)。</li> </ul> </li> </ul>
---	--

●なお、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用は引き続き除外されています。

ただし、1週間当たり 40 時間を超えて労働した時間が月 100 時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務づけられています。また、事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

#### (4) 36 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

時間外労働の上限規制が法律で定められたことを受けて、「労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(指針)が策定されました。

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。(指針第 2 条)

② 使用者は、36 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第 3 条)

- ◆ 36 協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第 5 条の安全配慮義務を負います。
- ◆ 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(令和 3 年 9 月 14 日付け基発 0914 第 1 号厚生労働省労働基準局長通達)において、1 週間当たり 40 時間を超える労働時間が、おおむね月 45 時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること  
 さらに、1 週間当たり 40 時間を超える労働時間がおおむね月 100 時間又は 2～6 か月平均で 80 時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。(指針第 4 条)

④ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月 45 時間・年 360 時間)を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。(指針第 5 条)

- ◆ 特別条項を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合を具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
- ◆ 時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、① 1 か月の時間外労働及び休日労働の時間、② 1 年の時間外労働時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。
- ◆ 限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間(※)を超えないように努めてください。  
(指針第6条)(※)1週間:15時間、2週間:27時間、4週間:43時間

⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。(指針第7条)

⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。(指針第8条)

限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1)医師による面接指導、(2)深夜業の回数制限、(3)終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)、(4)代償休日・特別な休暇の付与、(5)健康診断の実施、(6)連続休暇の取得促進、(7)心とからだの健康問題についての相談窓口の設置、(8)適切な部署への配置転換、(9)産業医等による助言・指導や保健指導

指針の全文はこちら <https://www.mhlw.go.jp/content/000350259.pdf>

## (5) 36協定の新しい様式について

法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で協定が必要な事項も新しく規定され、それを踏まえた新しい協定届の様式を策定しました。

### ア 新しい36協定で協定する必要がある事項

- 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲
- 対象期間 ←1年間に限る。
- 1年の起算日
- 有効期間 ←最も短い場合でも原則1年間。定期的な見直しのため1年間とすることが好ましい。
- 対象期間中の1日、1か月、1年の各期間における労働時間を延長して労働させることができる時間数・労働させることができる休日日数の限度
- 時間外労働+休日労働の合計が、  
✓月100時間未満 ✓2~6か月平均80時間以内 を満たすこと

### イ 臨時的な特別な事情があるとして限度時間(月 45 時間、年 360 時間)を超える時間外労働について協定する場合にアに追加して協定する必要がある事項

- 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における
  - ・ 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数 (100 時間未満)
  - ・ 1年の時間外労働時間 (720 時間以内)
- 限度時間を超えることができる月数
- 限度時間を超えて労働させることができる場合
- 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
- 限度時間を超えて労働させる場合における手続

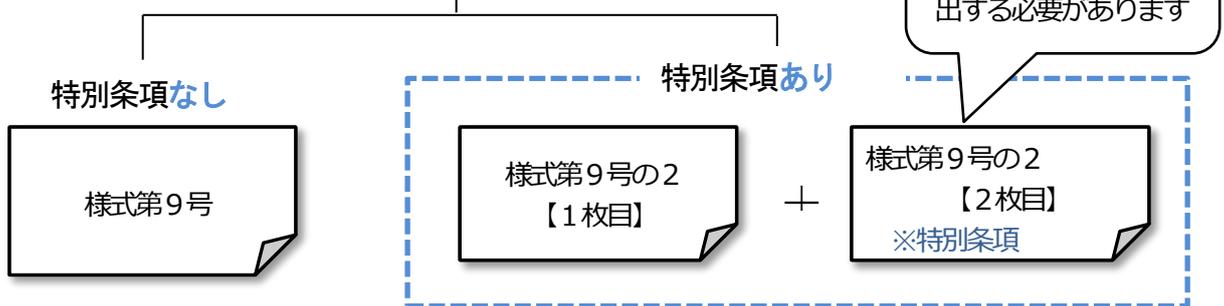
ウ 36 協定の届出様式(様式第9号の種類)

様式	用途
第9号	限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
第9号の2	限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
第9号の3	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
第9号の3の2	建設事業(災害時における復旧及び復興の事業を含む場合)に従事する労働者に限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
第9号の3の3	建設事業(災害時における復旧及び復興の事業を含む場合)に従事する労働者に限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
第9号の3の4	自動車運転の業務を含む場合で、限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
第9号の3の5	自動車運転の業務を含む場合で、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
第9号の4	医業に従事する医師(病院等で診療を行う勤務医などの特定医師に限る)を含む場合で、限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)
第9号の5	医業に従事する医師(病院等で診療を行う勤務医などの特定医師に限る)を含む場合で、限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
第9号の6	労使委員会の決議を届出する場合
第9号の7	労働時間等設定改善委員会の決議を届出する場合

は、令和6年4月1日追加又は変更あり

36 協定は業務・業種に応じたものを使用してください

① 一般則適用労働者  
(②～⑤以外の労働者)



④ 新技術・新商品等の研究開発業務従事者

様式第9号の3

③ 建設業

様式第9号の3の2  
又は  
同第9号の3の3

④ 自動車運転の業務を含む場合

様式第9号の3の4  
又は  
同第9号の3の5

⑤ (特定)医師を含む場合

様式第9号の4  
又は  
同第9号の5





**【新技術・新商品の研究開発業務に従事する者の36協定（様式第9号の3）】**

時間外労働 休日労働		に関する協定届		労働保険番号	□□□□□□□□□□□□□□□□					
様式第9号の3（第16条第2項関係）				法人番号	□□□□□□□□□□□□□□					
事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間				
精密機械器具製造業		〇〇光学株式会社		〒〇〇〇-〇〇〇〇 長野県〇〇市〇〇1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇-〇〇〇〇)		〇〇〇〇年4月1日から 1年間				
時間外労働	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)	所定労働 時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数					
					1日		1箇月		1年	
					法定労働時 間を超える 時間数	所定労働時 間を超える時間 数 (任意)	法定労働時 間を超える 時間数	所定労働時 間を超える時間 数 (任意)	法定労働時 間を超える時間 数	所定労働時 間を超える時間 数 (任 意)
① 下記②に該当しない労働者	研究時の不具合対応 納期変更等への対応	新商品の研 究開発	8人	7.5時間	3時間	3.5時間	50時間	65時間	600 時間	740 時間
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者										
休日労働	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)	所定休日 (任意)		労働させることができる 法定休日の日数		労働させることができる 法定休日における始業及 び終業の時刻		
				研究時の不具合対応 納期変更等への対応	新商品の 研究開発	8人	土日祝日		1か月に3日	
労働基準法第36条第4項で定める時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置		①、③、④	①、③、④ 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者への11時間の勤務間インターバルを設定、労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合は適切な部署に配置転換							
協定の成立年月日				〇〇〇〇年3月12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				職名 開発課 グループリーダー 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）						
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者であること。				<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)						
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたもの				<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)						
〇〇〇〇年3月15日				職名 ○〇株式会社代表取締役 氏名 ○○○○						
〇〇労働基準監督署長 殿				使用者 氏名 ○○○○						

新技術・新商品の研究開発業務に従事する者については、上限時間についての法律の定めはありませんが、限度時間（月45時間・年360時間【対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制の適用労働者の場合は月42時間・年320時間】）を超えて労働させる労働者に対する健康・福祉確保措置について協定する必要があります。

## 派遣労働者の場合

### ■締結・届出は派遣元、適用は派遣先

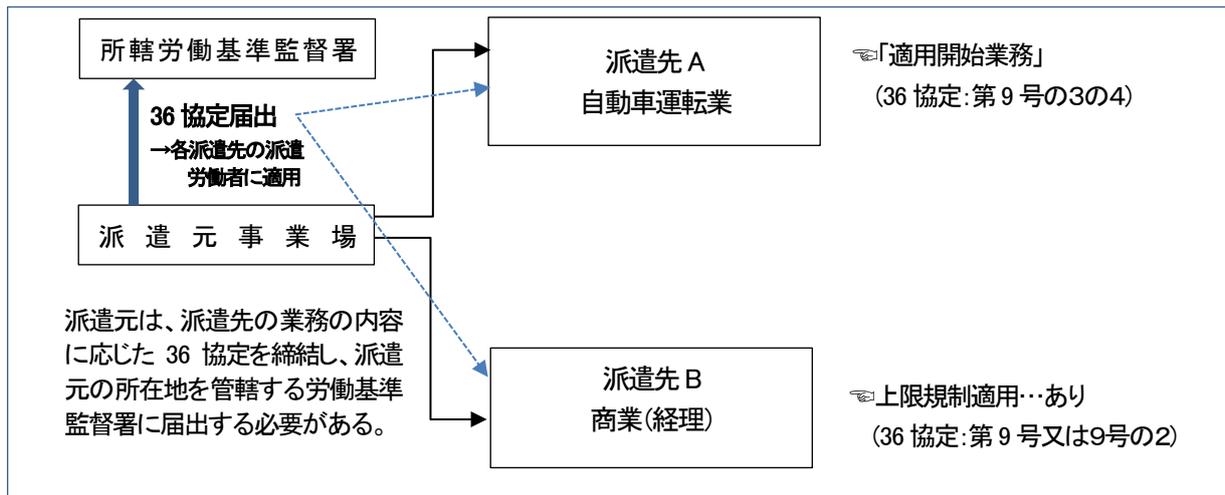
労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する 36 協定の締結・届出は派遣元事業場が行う必要がありますので、派遣先事業場で 36 協定の締結・届出を行っていても、派遣元事業場で 36 協定の届出を行っていない場合は派遣労働者に時間外労働や休日労働を行わせることはできません。**派遣元事業場の 36 協定の締結・届出なく派遣先事業場が派遣労働者に時間外労働・休日労働を行わせた場合や、派遣先事業場が派遣元事業場の 36 協定の届出で定めた上限を超えて労働させた場合、派遣先事業場が法違反となります。**

### ■事業・業務については派遣先で判断

適用開始事業・業務(建設事業、自動車運転業務、医師業務等)に該当するかの判断は派遣先事業場の事業・業務の内容によって判断します。そのため、36 協定の届出様式については、派遣先の事業内容、業務内容に応じて適切なものを使用する必要があります。

例えば、派遣先事業場の業務が自動車運転業務であれば、当該派遣労働者には様式第9号の3の4等)で届出を行う必要があります。

なお、複数種類の様式を用いる必要がある場合、便宜的に一つの様式に記載することも可能です。



### ■派遣先の変更で時間外労働の実績はリセットできない

36 協定の対象期間途中で派遣先事業場が変更になる派遣労働者について、36 協定で定める時間外労働の上限が派遣先に応じて異なる場合、派遣先に応じた内容のものが適用になりますが、**時間外労働の実績は派遣先の変更時にリセットされるわけではなく、36 協定の対象期間の起算日からの時間外労働の総計が当該協定の延長時間の範囲内になるようにしなければなりません。**例えば、建設業などの適用開始事業から、元々上限規制が適用されていた業種等に派遣先が変更になった場合、すでに 720 時間を超えて時間外労働を行わせている者は新しい派遣先で時間外労働を行わせることはできません。そのため、派遣先の変更時には新しい派遣先に当該労働者のそれまでの時間外労働の実績も連絡する必要があります。

## (6) 特別条項付き 36 協定の運用時の留意点について

特別条項付き協定を締結・届出すれば、時間外労働について原則としての延長時間の限度を超えて労働させることができますが、特別条項の運用に際しては、特に以下の点に留意してください。

### ア 特別条項を運用できるのは、同条項に定める臨時的な特別の事情がある場合に限りです

特別条項に定める、運用できる場合(たとえば「通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したとき」等)に該当するような事実がないときに、特別条項を運用することはできません。

なお、特別条項を運用できる「特別の事情」とは、「臨時的なもの」に限られ、一時的又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を指し、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定める等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものについては、該当しません。

### イ 特別条項を運用する際には、同条項に定める労使の手続きを实际に行い、その記録を残す必要があります

特別条項により、労働時間を延長するためには、延長時間を定めた一定期間ごとに労使当事者間で定める手続きを経る必要があります(所定の手続きを経ることなく原則となる延長時間を超えて労働時間を延長した場合は法違反となります)。

誰と誰が、いつ、どのように協議するのか等具体的な労使の手続きの内容を定めておくようにしてください。

また、所定の手続きが取られ、原則となる延長時間を超えて労働時間を延長する際には、労使当事者間において取られた所定の手続きの時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があります。

#### 特別条項の運用時の手続記録の例

部 署 名		令和〇年〇月度 No.	
〇〇 課			
36 協定で定める限度時間			
1日4H	1月42H	1年320H	
特別条項で定める限度時間			
1日—H	1月70H	1年600H	
特別条項適用回数上限			6回
労使で定める手続内容			
特別条項を適用する場合は、事前に総務部長が労働者代表に連絡し、了解を得る。			
具材が特別の事情			
①通常の生産量を大幅に超える受注があり、納期がひっ迫したとき			
②納期直前に仕様変更があったとき			
労働者名	前月までの累計時間外労働時間数	前月までの特別条項適用回数	労使協定の状況(内容・相手方)
長野 太郎	120時間	1回	総務部長と労働者代表が協議して了承された。
手続日	特別の事情	総務部長(印)	労働者代表(印)
〇/〇	②		報告、指示、対策事項
翌月からは限度時間内で対応できる予定。			
労働者名	前月までの累計時間外労働時間数	前月までの特別条項適用回数	労使協定の状況(内容・相手方)
信濃 好子	500時間	5回	総務部長と労働者代表が協議して了承された。
手続日	特別の事情	総務部長(印)	労働者代表(印)
〇/〇	①		報告、指示、対策事項
上限の6回に達するので、増員、応援、担当業務の見直し等検討すること。			

(様式は任意)

#### 36 協定 特別延長時間に関する協議記録

時間外労働・休日労働に関する協定の特別条項に基づき、下記の通り協議した。

記

(具体的理由)

- ① 繁忙期のため予定よりも大幅に売上が増えた場合
- ② 納期直前に仕様変更があった場合

	対象労働者名	限度(1か月75時間・1年600時間)	
		通算適用回数	累計1時間外労働時間数
1	長野 太郎	2	230
2			
3			
4			
5			

協議年月日 令和 〇年 12月 20日

労働者代表職氏名 主任 諏訪 大吉 (印)

使用者職氏名 総務部長 茅野富士子 (印)

### ウ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康・福祉確保措置は実施する必要があります

過重労働による健康障害防止のため、協定した健康・福祉確保措置を確実に実施してください。

## 【参考】労使協定についての注意事項

労使協定とは、労働時間等の労働条件について、使用者と労働者(労働者の過半数を組織する労働組合がある場合はその労働組合と、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表するもの)の間に結ばれる書面協定です。

### 1 締結単位

労使協定は、事業場ごとに締結しなければなりません。

なお、本社における過半数組合が、締結した労使協定に基づき、支社が届出をする場合は、支社において当該組合が過半数を組織していれば、支部・支社間で新たに協定を結ぶ必要はありません。

### 2 労働者側の協定当事者

- ① 事業場の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(過半数組合)
- ② 上記①の労働組合がない場合は、事業場の労働者の過半数を代表する者(過半数代表)

### 3 過半数の意味

- ・「労働者の過半数」とは、当該事業場に使用される、労基法上のすべての労働者の「過半数」という意味です。
- ・一般従業員のみならず、労働基準法41条2号の管理監督者・パートタイマー・アルバイト等も「労働者」に含まれます。
- ・休業、休職中の者も含まれます。
- ・派遣労働者については、「派遣元」で労使協定を締結することになるため、「派遣先」での過半数代表の選出に際しての労働者には含まれません。
- ・労働者の過半数の計算は企業単位ではなく各事業場単位で行います。会社全体では過半数を有する労働組合であっても、当該事業場において過半数を組織していない場合には、締結権限はありません。

### 4 過半数代表者の要件

- ・法41条2号の管理監督者に該当する者を選出することはできません。

### 5 過半数代表者の選出方法等

#### (1) 選出方法

法に規定する労使協定の締結などを行う者を選出することを明確にし、労働者の投票・挙手等の方法により選出する必要があります。

労働者の話し合い、持ち回り決議等の方法でも、労働者の過半数が当該者の選任を指示していることが明確になる民主的手続きであれば差し支えありません。

(不適切な方法の例)

- ・使用者による指名など、使用者の意向に基づいて選出されるもの
- ・労使協定の締結を行う者の選出であるとして選出されたものではない「親睦会の代表者」等を自動的に労働者代表とするもの

#### (2) 円滑な事務遂行のための配慮義務

使用者は過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮(労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器や事務スペースの提供等)を行わなければなりません。(法施行規則第6条の2第4項)

### 6 労使協定の周知

労働基準法に基づく労使協定は労働者に周知する義務があります。(法第106条)

周知の方法は、

- ① 常時各作業場の見やすい場所に掲示又は備え付ける
- ② 各労働者に配付する
- ③ 事業場において保有するサーバ等、クラウドサービスの利用並びに、従来の磁気ディスク、光ディスク等及びフラッシュメモリや今後新たに開発される記録媒体等で常時閲覧可能とする等の方法によります。

## (7) 非常災害等の場合（労基法第33条第1項）

災害その他避けることができない事由によって、臨時に時間外や休日の労働させることが必要になった場合は、その必要な限度において労働させることができます。

### ア 許可または届出

この場合、様式第6号により、あらかじめ所轄の労働基準監督署長の許可を受けるか、又は事態が急迫して事前許可を受ける時間的余裕がないときは、事後に遅滞なく届出なければなりません。

### イ 許可または事後承認の基準

あくまでも「災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合」ですので、単に業務が忙しいとか経営上通常予見される理由では認められません。その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取り扱うこととされています。

- ① 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。
- ② 地震、津波、風水害、雪害、爆発、火災等の災害への対応(差し迫った恐れがある場合における事前の対応を含む。)、急病への対応その他の人命又は公益を保護するための必要は認めること。例えば、災害その他避けることのできない事由により被害を受けた電気、ガス、水道等のライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応、大規模なリコール対応は含まれること(「ライフライン」には電話回線やインターネット回線等を含む。)
- ③ 事業の運営を不可能ならしめるような突発的な機械・設備の故障の修理、保安やシステム障害の復旧は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な保安は認めないこと。例えば、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応は含まれること。
- ④ 上記②及び③の基準については、他の事業場からの協力要請に応じる場合においても、人命又は公益の確保のために協力要請に応じる場合や協力要請に応じないことで事業運営が不可能となる場合には、認めること(国や地方公共団体からの要請に応じる場合も含む。)

また、許可の対象には、災害その他避けることのできない事由に直接対応する場合に加えて、当該事由に対応するに当たり、必要不可欠に付随する業務を行う場合が含まれます。(例) 事業場の総務部門において、当該事由に対応する労働者の利用に供するための食事や寝具の準備をする場合や、当該事由の対応のために必要な事業場の体制の構築に対応する場合)

### ウ 休憩・休日の付与命令

事後の届出について、所轄労働基準監督署長が審査で不適当と認めた場合は、その時間外労働及び休日労働に相当する休憩または休日の付与を命ずることができます。

### エ 年少者

年少者については原則的に時間外労働、休日労働及び深夜労働は禁止されていますが、非常災害時については必要な限度で時間外労働、休日労働及び深夜労働を行わせることが認められています。

## ○もっと詳しく！

- ✓ 許可基準の②中の「雪害」については、**道路交通の確保等人命又は公益を保護するために除雪作業を行う臨時の必要がある場合**が該当します。

(該当する場合の例)

- ・安全で円滑な道路交通の確保ができないことにより通常の社会生活の停滞を招くおそれがあり、国や地方公共団体等からの要請やあらかじめ定められた条件を満たした場合に除雪を行うこととした契約等に基づき除雪作業を行う場合
  - ・人命への危険がある場合に住宅等の除雪を行う場合のほか、降雪により交通等の社会生活への重大な影響が予測される状況において、予防的に対応する場合
- ✓ 「**ライフラインや安全な道路交通の早期復旧のための対応**」については、ライフライン等の復旧工事現場での作業に限定されるものではなく、**地質調査、測量及び建設コンサルタントの業務など、復旧の作業に伴う一連の業務**を行う事業場についても許可または事後承認の対象となり得ます。
- ✓ 災害の被災地域外の事業場に所属する労働者が**被災地域に出張して復旧工事等を行う場合**も許可または事後承認の対象となり得ますが、その場合の申請又は届出の**提出先**は、被災地域ではなく、被災地域外の**所属事業場を管轄する労働基準監督署長**となります。

### 【届出の場合の記載例】

非常災害等の理由による		労働時間延長	許可申請書
<del>体 日 労働</del>		届	
様式第6号 (第13条第2項関係)			
事業の種類	事業の名称	事業の所在地	
建設業	〇〇建設株式会社	〇〇市××町1-2-3	
時間延長を必要とする事由		時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数
〇月〇日の台風●号により、建設中の家屋が崩壊し、国道△号線をふさいだことから、この復旧作業に従事させるため。		〇月〇日午後5時から11時30分まで 計6時間30分	8名
休日労働を必要とする事由		休日労働を行う年月日	労働者数
令和 〇年 〇月 〇日		職名 〇〇建設株式会社 代表取締役	
使用者		氏名 〇〇 〇〇	
〇〇 労働基準監督署長 殿			
備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。			

\* 労基法第33条適用の考え方は、以下のQ&Aもご参照ください。

令和6年能登半島地震に関する Q&A  
(労基法第33条第1項関係)

建設業の時間外労働の上限規制に関する Q&A (初版)

建設業の時間外労働の上限規制に関する Q&A (追補版)

