

時間外労働・休日労働に関する協定届 労使協定締結と届出の手引

1 どんな場合に協定の締結と届出が必要なのか。

法定の労働時間を超えて労働（法定時間外労働）させる場合、又は、法定の休日に労働（法定休日労働）させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。この協定のことを労働基準法第 36 条に規定されていることから、通称「36 協定」といいます。

法定労働時間とは、1 日 8 時間、1 週 40 時間（特例措置対象事業場については 44 時間）と定められていますが、変形労働時間制を採用する場合を除いて、この時間を超えて労働させる場合は時間外労働となります。

また、法定休日とは 1 週間に 1 日の休日（変形休日制を採用する場合は 4 週 4 日）と定められておりますが、この休日に労働させる場合は休日労働となります。

（注 1）特例措置対象事業場とは、商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く。）、保健衛生業、接客娯楽業のうち常時 10 人未満の労働者を使用する事業場です。

（注 2）変形労働時間制の場合、当局ホームページに掲載されている『1 箇月単位の変形労働時間制』導入の手引き、「1 年単位の変形労働時間制」導入の手引」を参照してください。

2 「36 協定」の締結と届出

（1）協定の締結単位

36 協定は、事業場単位で締結し届け出る必要があります。1 つの会社で別々の場所に工場・支店などがある場合は、通常はその工場・支店などがそれぞれ 1 つの事業場になりますので工場・支店などごとに 36 協定を締結し、それぞれの所在地を管轄する労働基準監督署長（以下、「所轄労働基準監督署長」という。）に届け出る必要があります。

（2）労使協定書と届出様式

36 協定は、下記 3 の事項について下記 8 の締結当事者との間で協定し、書面を作成し、その協定書を 3 年間保存しなければなりません。労使協定締結後、所轄労働基準監督署長に様式第 9 号により届出をしてください。

事業場外労働に関する協定を付記して届け出る場合は、様式第 9 号の 2、労使委員会の決議を届け出る場合は様式第 9 号の 3、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出る場合は、様式第 9 号の 4 により届出をしてください。

なお、様式については、必要な事項が記載されていれば、横書き、縦書きその他異なる様式を用いることは差し支えありません。

具体的様式につきましては、当局ホームページの様式集からダウンロードできますので、ご利用ください。また、様式第 9 号の記入例も同ホームページに掲載しておりますので参考にしてください。

労使の協定書と届出書は本来別の文書ですが、届出書と協定書を兼ねることができます。そ

の場合は、届出書にも労働者の代表者が署名又は記名押印し、その協定書の写しを事業場に3年間保存しておく必要があります。

(3) 届出部数

届出書は2部提出してください。受付印を押し、1部を事業場の控分としてお返しします。

(4) 届出はいつまでに行うのか。

36協定は届出をもって有効になりますので、有効期間の開始までに届出をしてください。

3 協定しなければならない事項

36協定においては、次の事項を協定しなければなりません。

- (1) 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由
- (2) 時間外労働をさせる必要のある業務の種類
- (3) 時間外労働をさせる必要のある労働者の数
- (4) 1日について延長することができる時間
- (5) 1日を超える一定の期間について延長することができる時間
- (6) 有効期間

詳細は、次項以下を参照してください。

4 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由と業務の種類について

時間外労働をさせる必要のある具体的な事由を明確にしなければなりません。また、容易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の種類を細分化することにより、時間外労働をさせる必要のある業務の範囲を明確にしなければなりません。

5 延長時間について

延長時間については、労働基準法第36条第2項に基づき、「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の限度等に関する基準」(限度基準)が定められており、それに適合した協定とする必要があります。

限度基準において、法定労働時間を超えて行わせる時間外労働の時間(延長時間)は

- ①1日
- ②1日を超え3箇月以内の期間
- ③1年間

について協定しなければならないことになっています。

(1) 1日の延長時間の限度

法令で定める危険有害業務に従事する者の時間外労働の上限は、1日2時間とされています。具体的な業務は以下のとおりです。

- ①坑内労働
- ②多量の高熱物体を取り扱う業務、著しく暑熱な場所における業務
- ③多量の低温物体を取り扱う業務、著しく寒冷な場所における業務
- ④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

- ⑤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
- ⑥異常気圧下における業務
- ⑦削岩機、鉋打機等の使用によって身体に著しい振動を与える業務
- ⑧重量物取扱い等重激なる業務
- ⑨ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- ⑩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

これら以外の業務について、1日の延長時間の限度についての規制は原則としてありません。

(2) 1日を超える期間の延長時間の限度

「1日を超え3箇月以内の期間」と「1年間」についての延長時間は、下表のとおり、その期間ごとに限度時間が決められています。これらの限度時間は、法定休日労働の時間を含みません。

対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制の対象者については、一般労働者よりも短い限度時間となっています。

期間	一般の労働者	対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制の対象者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1箇月	45時間	42時間
2箇月	81時間	75時間
3箇月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

「1日を超え3箇月以内の期間」と「1年間」についての起算日を明らかにする必要があります。起算日はなるべく有効期間の開始日と一致するようにしてください。

起算日は必ずしも毎月1日としなくてもかまいません。例えば、賃金計算の締切日が毎月20日の場合、起算日を毎月21日、有効期間を〇年〇月21日から1年間とすることができます。

事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間が1年未満である場合は、1年間についての延長時間を定めることは要しませんが、1日を超え3箇月以内の期間及び当該事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間について協定します。

(3) 限度時間の適用除外について

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
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務

- ④ その他厚生労働省労働基準局長が指定するもの（造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務、郵政事業の年末・年始における業務等）
ただし、上記④については、1年間の限度時間は適用されます。

(4) 特別条項付き協定について

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情が予想される場合には、次のとおりの特別条項付き協定を締結することによって上記(2)の限度時間を超える時間を延長することができます。

特別条項付き協定の要件は、

- ① 「特別の事情」は「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、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、全体として年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

- ② 原則としての延長時間を延長する場合に労使の手続について定める必要があります。

労使当事者間において定める手続は、特に制約はありませんが、労使当事者が合意した協議、通告その他の手続になります。また、この手続は、一定期間ごとに特別な事情が生じたときに、必ず行わなければなりません。所定の手続を経ることなく、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。

労使当事者間において取られた所定の手続の時期、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。

- ③ 原則としての延長時間を延長する一定の時間（特別延長時間）を定めます。

特別延長時間については、限度となる時間は示されていないので、労使当事者の自主的協議にゆだねられますが、過重労働による健康障害を防止する観点から、長時間労働とならないようにしてください。

- ④ 限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を協定します。

限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超え3箇月以内の期間、1年間）ごとに、割増賃金率を定めます。その際、法定割増賃金率の下限（2割5分）を超えるように努めてください。

- ⑤ 届出方法は、特別条項に関する労使協定書の写しを添付するか、又は、36協定届の余白に記載してください。（記載については、当局のホームページ『36協定届の記入例』を参照してください。）

上記のとおり、労使で特別条項を設けることはできますが、延長することができる時間を短くするよう労使で努めることが必要です。

(5) 育児・介護休業法に基づく延長時間の限度

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者又は要介護状態の対象家族の介護を行う労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1箇月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。

(6) 所定外労働と法定外労働について

36 協定の延長時間は、法定労働時間を超えて働かせる時間を協定するものです。所定外労働時間を超えて行わせる協定を結ぶ場合は、法定労働時間を超える時間について何時間になるかも協定上で明らかにしてください。

6 有効期間について

36 協定の有効期間については、時間外労働の協定においては必ず1年間についての延長時間を定めなければならないことから、短い場合でも1年間となります。また、定期的に見直しを行う必要が考えられることから、有効期間は1年とするのが望ましいものです。

事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間が1年未満である場合は、上記5(2)のとおり、当該事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間について協定します。

1年未満で事業が完了し、又は業務が終了するものでないのに1年未満で協定した場合、1年間についての延長期間を定めていなければ、上記5の限度基準に適合しないこととなりますので注意してください。

なお、労働協約による36協定の場合は、必ずしも有効期間の定めをする必要はありません。

7 休日労働について

休日労働については、1週間に1日の休日(変形休日制を採用する場合は4週4日)に労働させる必要がある場合に協定するものです。法定休日以外の休日については、時間外労働の協定の範囲内で行わせることになります。

休日労働については、労働させることのできる休日(法定休日のうち1箇月に○回、第2日曜日等)、始業及び終業の時刻(労働時間数でも可)を協定します。

8 36協定の締結当事者について

(1) 労働者側の締結当事者

36協定を締結する際に、事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、当該労働組合と協定します。

事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)を選出し、労働者側の締結当事者とする必要があります。

労働者の過半数の判断については、当該事業場に使用されているすべての労働者の過半数を意味しますので、正社員のみではなく、パートタイマー、アルバイト等も含まれるほか、管理監督者、病気、出張、休職等によって、協定締結当日に出勤していない者又は当該協定期間中に出勤が全く予想されない者も含まれます。

管理監督者とは、一般的には、部長、工場長など、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

(2) 過半数代表者になることのできる労働者の要件

過半数代表者になることのできる労働者の要件は、次のとおりです。

①労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと。

②選出にあたっては、投票、挙手、労働者の話し合い等労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続が取られていること。

会社の代表者が特定の労働者を指名する等使用者の意向によって選出された場合や親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合は、協定は無効です。

(3) 派遣労働者、出向者の場合

派遣労働者については、派遣元で 36 協定を締結します。派遣先は派遣元の 36 協定の範囲内で、派遣労働者に時間外労働・休日労働を行わせることになります。

出向者については、出向元、出向先とも雇用関係が存在しますので、出向先の指揮命令を受けている場合には、出向先で出向労働者を含めて 36 協定を締結します。

9 割増賃金の支払

法定時間外労働をさせた場合は 2 割 5 分以上、法定休日労働をさせた場合は 3 割 5 分以上の割増賃金を支払う必要があります。

上記 5 (3) ④のとおり、限度時間を超える時間外労働については、協定された割増賃金率により支払いをする必要があります。この場合、法定割増賃金率の下限 (2 割 5 分) を超える率とするよう努めてください。

大企業については、時間外労働が 1 箇月 60 時間を超える場合には、5 割以上の割増賃金を支払わなければなりません。中小事業主は、当分の間、猶予されています。

中小事業主の範囲は、次のとおりです。資本金の額又は出資の総額及び常時使用する労働者数の少なくとも一方が次の基準を満たしていれば、中小事業主に該当します。

業種	資本金の額又は出資の総額	常時使用する労働者数
小売業	5,000 万円以下	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	100 人以下
卸売業	1 億円以下	100 人以下
その他の事業	3 億円以下	300 人以下

10 36 協定の周知について

36 協定については、その内容を次のいずれかの方法により労働者に周知する必要があります。

- (1) 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること。
- (2) 書面を労働者に交付すること。
- (3) 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること。

(H26.1)