

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、「時間外・休日労働に関する協定（いわゆる 36 協定）の留意点」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングの寄稿によるシリーズの第3回（最終回）となります。

36 協定の留意点（第3回：特別条項付 36 協定）

36 協定においては、時間外労働の限度基準が定められています（ビジネスニュース第 201 号参照）。この限度基準について、「特別の事情」がある場合には限度基準を超える時間外労働をさせる旨の「特別条項」を労使で定めることが可能です。

1. 特別条項付 36 協定の留意点

- (1) 「特別の事情」として、一時的または突発的であり、具体的な事由が記載されているか
【例】予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、大規模なクレームの対応
* 「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」「業務繁忙なとき」「会社が必要と認めるとき」などといった記載は、事由が限定されていないため、認められないと考えられます。
- (2) 特別条項で定める延長時間を適用する回数は、1年の半分を超えていないか
* 36 協定の本則上で一定期間を「1 か月」と定めるときは 1 年に 6 回まで、「3 か月」と定めるときは 1 年に 2 回まで、特別条項を適用して限度時間を超える時間外労働をさせることが可能です。
- (3) 特別条項で定める延長時間は適切なものか
* 延長可能な労働時間については、法令での直接的な定めはありません。ただし、1か月間におおむね 100 時間、2～6 か月を平均して1か月当たり 80 時間を超える時間外労働・休日労働は、健康障害発症リスクが高いとされていることから、80 時間を超える延長時間を設定した場合には、労働基準監督署から指摘、指導を受ける可能性があります。
- (4) 特別条項を適用する際の手続が定められ、実施されているか
* 36 協定で定めておく特別条項適用の際の手続として、労働局の記載例に見られるような労使の協議だけでなく、対象となる従業員への通知等も可能です。
* 手続を 36 協定で定めていても実際に行われていない場合には、行政指導の対象となります。そこで、実務上可能な手続を定めることがポイントとなります。
- (5) 限度時間を超える労働時間についての割増賃金率が記載されているか
【例】1 か月 45 時間を超えた場合は 25%、1 年 360 時間を超えた場合は 25%
* 限度時間を超えた場合の割増賃金率は、25%（法定割増賃金率）を超えることが努力義務とされていますが、25%とすることも可能です。ただし、この場合でも上記【例】のとおり、限度時間を超えた場合の割増賃金率を記載することが必要です。

2. 特別条項付 36 協定の記載様式・記載例

特別条項の記載様式は任意です。36 協定の届出様式の「延長することができる時間」の欄や欄外の空白部分など、任意の部分に記載してかまいません。

【記載例】

一定期間における延長時間は、1 か月 45 時間、1 年 360 時間とする。ただし、予算・決算により通常の業務に比し大幅に繁忙な期間には、対象となる従業員に事前に通知し、6 回を限度として1か月 60 時間まで延長することができ、1 年 630 時間まで延長することができる。この場合の割増賃金率は、1 か月 45 時間を超えた場合は 25%、1 年 360 時間を超えた場合は 25%とする。

長時間労働に関しては、平成 27 年 4 月に「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かどく」）が東京労働局と大阪労働局に設置され、監督が強化されています。実際に、36 協定で定めた時間を超える残業で、企業、役員、店長らが労働基準法違反の容疑で書類送検されるケースが発生しています。長時間労働は、メンタルヘルス不調やさまざまな疾患の原因となることがあります。社員の健康を守りいきいきと活躍してもらえるよう、36 協定を遵守する体制の整備が重要となります。

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）