

## 法定労働時間と36協定書

※『36協定書』は、時間外労働 休日労働に関する協定書の通称で、労働基準法36条の36からきています。

労働基準法では、使用者は、休憩時間を除き、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させてはならないことが定められています。（労働基準法32条）

この1週40時間、1日8時間を法定労働時間といいます。

ところが労働基準法では、使用者は、労使協定をし、その協定書を所轄の労働基準監督署へ届け出た場合は、法定労働時間を超えて、または法定休日に労働させることができると定めています。（労働基準法36条）

つまり、従業員との間で交わしたこの時間外労働に関する協定書が届出されていれば、時間外労働を法律で認めます、ということです。裏を返せば、この協定書が届出されていない場合は残業させることはできないため、無届の残業は上記32条違反となってしまいます。32条違反は、6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則が適用されます。

## 36協定書の中身は？

### 法律改正による内容の変更に注意

36協定書を労使間で結べば、いくらでも残業をさせることができるわけではありません。今回の働き方改革で、残業時間に上限時間が設けられ、原則その時間の範囲内において、労使は下記の項目について、協定することになります。

※2019年4月新規定適用（2020年4月以降新規定適用（中小企業））

協定事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・具体的な事由</li> <li>・業務の種類</li> <li>・労働者の数</li> <li>・1日の延長時間</li> <li>・1日を超える一定期間の延長時間</li> <li>・有効期間</li> </ul>
協定の当事者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・監督または管理の地位にある者でないこと</li> <li>・労使協定の締結等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること</li> </ul>

### 新規定による36協定様式の変更・追加内容

変更・追加内容	
対象労働者の範囲	
時間外労働・休日労働をさせることができる	1日・1月・1年の時間外労働時間（月45時間・年360時間を上限）、休日日数 1ヶ月100時間未満（休日労働を含む）、2～6ヶ月平均80時間以内（休日労働を含む）の要件を満たすこと
限度時間を超えて労働させることができる	労働者への健康福祉確保措置 割増賃金率 超える場合の手続き 1年の起算日

## 特別条項付き36協定

時間外労働の限度時間は、法律上月45時間・年360時間が上限となります。但し、36協定に、限度時間以内の時間を、一定期間についての延長時間の原則として定めた上で、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない**臨時的な特別な事情が生じたとき**に限り、労使当事者間において定める手続きを経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができるとしています。このように**臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合を特別条項付き協定**といいます。

※特別条項でも以下についての条件は守らなければなりません。

- ・時間外労働が**年720時間**
  - ・時間外労働と休日労働の合計が**100時間未満**
  - ・時間外労働と休日労働の合計について、「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月当たり80時間以内**
  - ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、**年6か月が限度**
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。