

時間外労働の 限度に関する基準

時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）
36協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36協定の内容が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。（労働基準法第36条第3項）

平成16年4月1日から、特別条項付き協定を締結する場合の「特別の事情」は「臨時的」なものに限る」ことを明確にする改正が施行されます。（詳しくは内面を御覧ください。）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。

このリーフレットを活用し、36協定を適正に締結し、届出をしてください。

◇時間外労働又は休日労働をさせようとする場合には36協定が必要

- 労働基準法では1日及び1週の労働時間並びに休日日数を定めていますが、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36協定」）を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

◇時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、同条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

◇割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払が必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は2割5分以上、休日労働の割増賃金の割増率は3割5分以上です。

厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）で御覧いただけます。

なお、御不明の点などがありましたら、
東京労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

東京労働局・労働基準監督署

欄をチェックし、記入もれのないよう36協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。なお、チェックのついた事項

チェックポイント 1

法定の要件を満たした36協定の届出が必要です。

○必要な協定事項

労使は以下の事項について協定しなければなりません。

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 時間外労働をさせる必要のある具体的事由 | <input type="checkbox"/> 1日について延長することができる時間 |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働をさせる必要のある業務の種類 | <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> 時間外労働をさせる必要のある労働者の数 | <input type="checkbox"/> 有効期間
(チェックポイント2 の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。) |

○協定の監督者(労働者側)

協定は、使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との間で締結することが必要ですが、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合の労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当するものでなければなりません。

- 監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 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。

チェックポイント 2

36協定は以下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。

○業務区分の細分化

- 36協定の締結に当たっては、安易に臨時的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、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

○一定期間の区分

- | | |
|--|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1日を超え3か月以内の期間 | } → の双方について協定しなければなりません。 |
| <input type="checkbox"/> 1年間 | |

○延長時間の限度

(1) 一般の労働者の場合

- 36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 15時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 27時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 43時間
1 箇 月	<input type="checkbox"/> 45時間
2 箇 月	<input type="checkbox"/> 81時間
3 箇 月	<input type="checkbox"/> 120時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 360時間

(2) 対象期間が3箇月を超える

1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

- 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、左記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 14時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 25時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 40時間
1 箇 月	<input type="checkbox"/> 42時間
2 箇 月	<input type="checkbox"/> 75時間
3 箇 月	<input type="checkbox"/> 110時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 320時間

※一定期間が上の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。

(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また休日労働を含むものではありません。

3

退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

- ① 定年退職の定めをする場合は60歳以上に定めてください。
（これについては現在、65歳までの継続雇用制度を導入されることが望ましいとされています。）
- ② 使用者が労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日以上前に予告する必要があります。予告のない時には30日以上平均賃金を解雇予告手当として支払わなければなりません（労働基準法第20条）。
- ③ 退職に関する事項として、退職の事由、手続き、解雇の事由等を具体的に記載しなければなりません。

❖ 定めをする場合に記載する必要がある事項**① 退職金制度がある場合には、適用者の範囲、額の計算方法、支払方法、支払時期等に関する事項**

ポイント 退職金には保全措置を講じてください。「保全措置」の方法には、①金融機関の保証方式②信託方式③質権・抵当権の設定方式④退職手当保全委員会の設置方式があります。

② 臨時の賃金等（退職金を除く）及び最低賃金に関する事項

ポイント 「臨時の賃金等」とは、臨時に支払われる賃金、賞与、1ヶ月を超える期間で算定される手当のことです。

③ 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる場合は、これに関する事項

ポイント 「その他の負担」とは、社宅費、共済組合費等労働契約によって労働者に経済的負担を課す場合のことです。

④ 安全衛生に関する事項

ポイント 安全衛生に関する規定は、安全委員会及び衛生委員会の付議事項となっていますので、委員会のある事業場では審議を経て作成してください。

⑤ 職業訓練に関する事項

ポイント 訓練の種類、内容、期間、対象者の資格、訓練中の者に特別な権利義務を設定する場合又は修了者に特別の処遇をする場合は、これらに関する事項を記載してください。

⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

ポイント 労災保険法を上回る補償を行う場合（災害補償）、健康保険法・厚生年金保険法で定める給付等以外の又はこれらを補充する扶助を行う場合（業務外の災害扶助）は、これらに関する規定を設けてください。

⑦ 表彰及び制裁に関する事項

ポイント どういう違反行為が制裁処分になるのか、明確にすることが必要です。減給制裁の限度は、1回の額が平均賃金の1日分の50%、総額が一賃金支払期における賃金の10%までです（労働基準法第91条）。

⑧ 以上のほか、当該事業場の労働者すべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

ポイント 旅費に関する一般的規定、休職に関する事項、財産形成制度等の福利厚生に関する事項が含まれています。

記入例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働 に関する協定届
休日労働

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3（000-000-0000）				
	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	延長することができる時間			期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
					1ヵ月（毎月1日）	1年（4月1日）		
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
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	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
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1ヵ月に1日、8:30～17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 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
 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 3月 15日

職名 検査課主任
 氏名 山田花子

職名 工場長
 氏名 田中太郎

田中太郎



〇〇労働基準監督署長殿

記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、1日についての限度となる時間を記入すること。
 - 「1日を超える一定の期間（起算日）」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える变形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。
- 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。