

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士 (特定社会保険労務士 )

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

### 三六協定(さぶろくきょうてい)を確認します！

今月は、36 協定について考えます。なぜ、このテーマを取り上げたかといいますと、一見して、皆さんがわかっているようで、実は、意外と皆さんの知識の中にあいまいな部分があると考えたからです。では、まず、基本的な定義を述べます。

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。

その36協定の労働基準監督署への届書について、何点か考えてみます。

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
顧客との臨時の打ち合わせ	営業	4 人	毎週土曜	1ヶ月に2日、始業 8:30 終業 17:30
受注の増大、納期の逼迫	製造	18 人	・日曜	同上
緊急の書類作成、月末の決算事務	総務・経理	3 人	・祝祭日	同上
			夏期休暇	
			年末年始	

上記の表は、製造業の会社が労基に提出した36協定の中の休日労働についてです。

その表中で、所定休日とあります。これは、会社の休みを設定する日を考えています。この会社は、毎週土曜日、日曜日、祝祭日、夏季休暇、年末年始が休みとして設定していることを表しています。

次に、表中の労働させることができる休日の用語について考えます。この場合の休日とは、法定休日を表しています。この休日に、従業員に働いてもらうと、割増賃金率35%を加算して賃金を支払う必要が出ています。具体例で考えます。

この会社は、月に2日設定しています。

4月3日の日曜日を、法定休日とするとします。

8時30分に仕事を開始し、12時までの3時間30分仕事をしました。午後は、1時から5時30分までの4時間30分の合計8時間したとします。その間の時間給は、35%増しになります。仮にそれ以後、午後8時まで延長をしたとしても、休日に対する時間外労働という概念はありませんので、相変わらず35%増しの時間給になります。しかしながら、午後10時以降の場合は、深夜割増しの25%が付きます。つまり、35%+25%で60%増しの時間給になります。ただし、このようになる場合は、最初

の段階での36協定に、午後11時までの労働があるということを書いた方法がよいと思います。ところで、表中の始業8:30終業17:30という記載は、労働時間は8時間としてもよいことになっています。

今度は、違った会社の事例を考えます。

日	月	火	水	木	金	土
休	7	7	7	7	7	休

月から金まで、毎日7時間労働で、土日は休みとします。法定休日を日曜日に設定します。

①月から金曜日まで、毎日1時間残業をさせたとします。

この場合は、36協定は必要ありません。なぜかと言いますと、7時間×5日=35時間、35時間+残業時間 5時間=40時間となり、1週間の労働時間が40時間で、1日の労働時間が8時間であるからです。

②月曜日に2時間だけ残業をしたとします。この場合は、36協定は、必要です。

1週間の労働時間は、35時間+2時間ですので、週40時間を超えていませんが、月曜日については、7時間+2時間=9時間で、8時間を超えるからです。

③月から金まで毎日1時間残業をさせ、土曜日に7時間残業をさせたとします。この場合は、36協定が必要です。毎日1時間の残業については、7+1時間=8時間にないますので、法定労働時間に入ります。そして、金までの労働時間は40時間になります。土曜に7時間労働をさせますと、40+7=47時間になりますので、法定労働時間の40時間を上回ります。この7時間は、25%増しでよいことになります。つまり、7時間は法定休日の7時間ではなく、時間外労働の7時間ということになります。このへんが、誤解されやすいところかもしれません。

36協定の1か月の労働時間の限度時間は、45時間で、1年間では、360時間を限度としています。しかしながら、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、特別条項付き協定を締結することによって1か月45時間・1年間360時間の限度時間を超える時間を延長することができます。

それを特別条項付き協定といいます。その協定にはいくつかの要件を備えていなければなりません。

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續について定める必要があります。

③延長する一定期間を定めます。

④限度を超える時間外労働に対する割増賃金率を協定する。(25%を超えるように)

⑤届出の方法は、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ます。以上を加味して36協定届の余白の具体例を示します。

(注) (60・450) 時間は、臨時的な受注の増大や集中によって納期がひっ迫したときには、労使の協議を経て、6回を限度として、1か月についての延長時間を60時間、1年についての延長時間を450時間までとすることができる。  
この場合の割増賃金率は、1か月45時間を超えた場合又は、1年360時間を超えた場合は35%とする。