

第1章

36協定と労働時間規制

問1

1週間について40時間、1日について8時間という労働時間の基本原則に対して、いろいろな例外があるようですが、これと36協定との関係は？

労働時間の基本原則は、使用者は、労働者に、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というものです（労基法第32条）。

この基本原則に対して、次の7つの例外が規定されています。

第一は、変形労働時間制とフレックスタイム制です。これらは一定の期間を平均し1週間あたりの労働時間が40時間を超えないことを条件に、週40時間あるいは1日8時間を超えて労働させることを許容するものです（労基法第32条の2～第32条の5）。この場合、変形された法定労働時間の枠を超えて労働させるときは、36協定を結ばなければなりません。

第二は、災害等によって、または公務のために、臨時の必要がある場合に、時間外労働または休日労働をさせることができるとするものです（労基法第33条）。この場合、36協定は必要ありません。

第三は、労使の時間外労働・休日労働協定つまり36協定による場合です（労基法第36条）。

第四は、事業場外労働（出張）や専門業務型裁量労働制、企画業務型

裁量労働制によって、一定のルールでみなし労働時間を適用するものです（労基法第38条の2～第38条の4）。みなし労働時間が1週40時間・1日8時間を超えない限り、36協定は必要ありませんが、1週40時間・1日8時間を超えるとみなされる場合は、36協定を結ばなければなりません。

第五は、零細規模の商業・サービス業では、1週44時間・1日8時間まで労働させることができるとするものです（労基法第40条、労基則第25条の2）。この時間を超えて労働させる場合は、36協定を結ばなければなりません。

第六は、農業や畜産・養蚕・水産業に従事する労働者、管理監督者等、監視断続的労働に従事する者に対する労働時間関係規定の適用除外です（労基法第41条）。これらの労働者に対しては、労働時間や休日に関する規定が適用されないので、36協定の対象にもなりません。

第七に、船員（労基法第116条第1項）、同居の親族のみを使用する事業と家事使用人（労基法第116条第2項）、国家公務員（国公法附則第16条）については、36協定の対象になりません。ただし、船員については、船員法第64条の2と第65条に労基法第36条とほぼ同趣旨の規定があります。

最後に、この小冊子でしばしば使う、法定労働時間、所定労働時間ということばを定義しておきましょう。法定労働時間とは、労基法第32条から第32条の5までまたは第40条の労働時間のことをいいます。これに対して、所定労働時間とは、就業規則等における始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間のことです。自治体の勤務時間条例などで「正規の勤務時間」と呼んでいるものは、一般に、所定労働時間と同じものです。所定労働時間は法定労働時間の範囲内でなければなりません。