

### 第3章

## 36協定の内容

**問22** 36協定ではどのようなことを定めるべきでしょうか？

労使は、36協定を締結する際、①から⑥のことについて定めなければなりません（労基則第16条第1項、第2項、限度基準第2条、昭53.11.20基発第642号）。

- ① 時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- ② 業務の種類
- ③ 労働者の数
- ④ 時間外労働をさせようとするときには、1日、1日を超え3ヵ月以内の一定の期間、そして1年について延長できる時間
- ⑤ 休日労働をさせようとするときには、労働させることができる休日とこの休日の始業時刻と終業時刻、または、この休日において労働させることができる時間数の限度
- ⑥ 有効期間

これらのうち、①～③については問23で、④については問24～28で、⑤については問29で、⑥については問30～31で説明します。

なおこれに加えて、次のことについては法律上の条件ではありませんが、36協定に盛り込まれるといいでしょう。

- ⑦ 全体的な超過勤務縮減を目指す等の目的・姿勢の確認
- ⑧ 現行労働時間制の原則及び超過勤務は例外であることの確認
- ⑨ 「公務のために臨時の必要がある場合」（労基法第33条第3項）について、労基法第33条第1項に準じた解釈、運用を行うことの明記
- ⑩ 超過勤務縮減に向けた労使協議の確立
- ⑪ 超過勤務命令の前提としての「本人同意」の明記
- ⑫ 超過勤務手当の完全な支払の保障

問  
23

## 36協定の具体的事由、業務の内容、労働者の数は、どうしたらいいですか？

36協定で定めなければならない事項（問22参照）のうち、法定労働時間を超えて延長できる時間については問24～28で、労働させることのできる休日については問29で、有効期間については問30～31で説明します。ここでは、残る3つの課題、①時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由、②業務の種類、③労働者の数について説明します。

まず、時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由です。

時間外・休日労働は臨時の必要がある場合に限定されるとする法の趣旨から、この事由はできるだけ具体的に定めましょう（昭22.9.13基発第17号）。

次に、業務の種類です。

労使は、36協定で労働時間を延長する必要のある業務の種類について、業務の区分を細分化することにより時間外労働の必要のある業務の範囲を明確にしなければなりません（限度基準第1条）。このことは、業務の種類ごとに、時間外労働時間をきめ細かに協定するという意味があります。

なお、坑内労働などの健康上特に有害な業務（労基則第18条）については、1日2時間が上限となっていますので、別途取り扱いが必要となります（問28参照）。

最後に、時間外または休日労働をさせる必要のある労働者の数ですが、時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由および業務の種類に応じて決定されます。なお、管理監督者（労基法第41条）や満18歳に満たない者（労基法第60条）は、はじめから36協定の対象外ですから、この労働者の数にも数えられません。

問  
24

## 36協定は何時間で結ぶのがいいですか？

36協定で法定労働時間を超えて延長できる時間外労働に対して、①～⑤の上限規制があります。

- ① 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間に対する1日2時間の上限規制（労基法第36条第1項の但し書き）
- ② 時間外労働の限度に関する基準（労基法第36条第2項）
- ③ 満18歳に満たない者への適用除外（年少者には時間外労働は許されません）（労基法第60条）
- ④ 妊産婦が請求した場合の規制（労基法第66条）
- ⑤ 育児・介護を行う労働者が請求した場合の規制（育児・介護休業法第17条、第18条、第61条第21項、第22項）

①については問28、②については問25～26、④～⑤については問33で説明します。

しかし、この限度内であれば、労使は自主的にその延長できる時間を定めることができます。つまり、この限度いっぱいまで延長すればいいというものではありません。労働者の健康の維持や家庭生活の充実のために、それぞれの職場の実態に応じて、延長できる時間は可能な限り短く定めるべきです。

自治労は、1日2時間、4週24時間、3ヵ月50時間、年間150時間を上限とすることを基準としています。この自治労基準を目安に、それぞれの職場でよく話し合って、延長できる時間を決めましょう。

### 自治労基準

| 期 間  | 延長できる時間（上限） |
|------|-------------|
| 1 日  | 2 時間        |
| 4 週  | 24時間        |
| 3 ヶ月 | 50時間        |
| 1 年  | 150時間       |

## 時間外労働の限度に関する基準とは何ですか？

時間外労働の限度に関する基準とは、「労基法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（平10.12.28労働省告示第154号）をいいます。この小冊子ではこれから、単に「限度基準」と言いますが、36協定を締結する労使は、36協定の内容を限度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（労基法第36条第2項から第4項まで）。それでは、この限度基準の内容を見てみましょう。

まず、36協定では、法定労働時間を延長する必要がある業務の種類を定めるにあたっては、総括的協定ではなく、業務種類ごとに、法定労働時間を延長する必要がある業務の範囲について明確にする必要があります（限度基準第1条）。

また、36協定では、少なくとも次の3つの期間について、延長することができる時間を協定しなければなりません（労基則第16条第1項、限度基準第2条）。この3つの期間のほかに定めることはもちろん差し支えありません。

- ① 1日
- ② 1日を超え、3ヵ月以内の一定の期間
- ③ 1年間

このうち、①については限度基準の定めはありません。②と③の期間における法定労働時間を延長できる時間については、使用者と労働組合（または過半数代表者）は、36協定において、限度基準別表第1（P.42参照）の期間の区分に応じた限度時間を超えないようにしなければなりません（限度基準第3条本文、別表第1）。ただし、1年単位の変形労働時間制による労働者には、限度基準別表第2（P.42参照）に掲げる限

度時間を超えないようにしなければなりません（限度基準第4条本文、別表第2）。

**限度基準別表第1**  
（1年単位の変形労働時間制以外の場合）

| 期 間  | 限度時間  |
|------|-------|
| 1 週間 | 15時間  |
| 2 週間 | 27時間  |
| 4 週間 | 43時間  |
| 1 ヶ月 | 45時間  |
| 2 ヶ月 | 81時間  |
| 3 ヶ月 | 120時間 |
| 1 年  | 360時間 |

**限度基準別表第2**  
（1年単位の変形労働時間制の場合）

| 期 間  | 限度時間  |
|------|-------|
| 1 週間 | 14時間  |
| 2 週間 | 25時間  |
| 4 週間 | 40時間  |
| 1 ヶ月 | 42時間  |
| 2 ヶ月 | 75時間  |
| 3 ヶ月 | 110時間 |
| 1 年  | 320時間 |

なお、ここで延長できる時間といったものは、毎週1日または4週間を通じ4日の法定休日（労基法第35条）における労働時間は除いたものです。言い換えれば、法定休日における労働時間が36協定で認められたものであり、しかも1日の法定休日について8時間以内である限り、法定休日の労働時間を除いた時間外労働が、表の限度時間を超えなければ36協定として有効、というものです（平11.1.29基発第45号）。休日労働についても何らかの限度基準を設けさせることは、今後の労働運動の課題として残されていると言うべきでしょう。

このほかに、限度基準に関して説明しなければならないことが2つ残されていますが、限度時間を超えて一定の時間まで延長できる特別条項付き協定については問26で、限度基準の適用が除外される業務については問27で説明します。

問  
26

## 限度時間が特別に延長できる場合とは何ですか？

限度基準で原則とされている限度時間は、問25で説明しましたが、特別の事情が生じた場合に限り限度時間を超えて一定の時間まで延長できるという、特別延長時間の条項を36協定に設けることは、認められています。この場合、36協定では、次のことを定めなければなりません（限度基準第3条但し書き、平11.1.29基発第45号、平15.10.22基発第1022003号）。

- ① 特別延長時間を適用するのは限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る）が生じたときに限ること
- ② 1日を超え3ヵ月以内の一定期間について、⑤の時間まで労働時間を延長することができる回数を定めること
- ③ ②の回数については特定の労働者についての特別条項の適用が1年のうち半分を超えないものとする
- ④ 使用者と労働組合（または過半数代表者）において定める手続きを経ること
- ⑤ 延長時間を決めた一定期間ごとに特別に労働時間を延長することができる時間を定めること

以下、順に説明しましょう。

まず、①の特別の事情については、時間外労働をさせる必要のある具体的事由の下において生じる特別な事情であって、臨時的なもの、つまり、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものに限ります。

具体的には、厚生労働省が作成したリーフレット「時間外労働の限

度に関する基準」(2005年3月)では、特別の事情のうち、臨時的と認められる例として、「予算、決算業務」、「ボーナス商戦に伴う業務の繁忙」、「納期のひっ迫」、「大規模なクレームへの対応」、「機械のトラブルへの対応」をあげ、また臨時的と認められない例として、「(特に事由を限定せず)業務の都合上必要なとき」、「(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき」、「(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき」、「使用者が必要と認めるとき」、「年間を通じて適用されることが明らかな事由」をあげています。これを参考にしながら、特別延長時間を適用すべき特別の事情について、36協定のなかでできるだけ詳細に決めましょう。

次に、②、③の回数について代表例をあげれば、特別延長時間の適用が1ヵ月単位であれば特別延長時間を適用する回数は6回以内、2ヵ月単位であれば3回以内、3ヵ月単位であれば2回以内となります。

④の手続については、使用者と労働組合(または過半数代表者)との協議、通告などのことです。使用者からの一方的な通告によって特別延長が行われるということだけでなく、労働組合と協議して、合意が成立してはじめて特別延長が行われる、とすべきでしょう。

また、これらの手続は、延長時間を定めた一定期間ごとに行わなければ、特別延長はできません(平11.1.29基発第45号、平15.10.22基発第1022003号)。

最後に、⑤の特別延長時間ですが、その限度は定められておらず、労使の自主的協議に委ねられています。特別延長時間は必要最小限度に設定する必要があるのはもちろんですが、厚生労働省も「月100時間を超える時間外労働を行わせた場合または2か月間ないし6か月間の1か月平均の時間外労働を80時間を超えて行わせた場合については、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強い」(平13.12.12基発第1063号)としていることに留意すべきでしょう。



なお、1日の延長時間に関しては限度基準が定められていませんが、36協定で1日についても特別延長時間に準じた定めをすることについては、支障ありません。また、1年間の延長時間について特別延長時間を定めることはできますが、臨時的なものという趣旨から、より慎重にするべきでしょう。

### 特別条項付き36協定の適用例

| 月<br>一定期間 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7 | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 1年間 |         |
|-----------|----|----|----|----|----|----|---|----|----|----|----|----|-----|---------|
| 1ヵ月単位     | 特別 | 特別 | 特別 | 特別 | 特別 | 特別 |   | 原則 | 原則 | 原則 | 原則 | 原則 | 原則  | 〇〇時間 ※注 |
| 2ヵ月単位     | 特別 |    |    |    |    | 特別 |   |    |    | 特別 |    |    | 原則  | 〇〇時間    |
| 3ヵ月単位     | 特別 |    |    |    |    |    |   | 特別 |    |    |    |    | 原則  | 〇〇時間    |

※原則＝36協定で原則として定めた一定期間の延長時間

特別＝36協定の特別条項で定めた一定期間の特別延長時間

注) 仮に36協定で延長時間を1ヵ月45時間、1年360時間、特別条項で1ヵ月70時間、適用回数6回と定め、特別条項で年の限度時間を定めていない場合、5回適用した時点で350時間になり、残りの期間は合わせて10時間しか時間外労働はできません。特別条項付き協定で1年600時間と定めた場合は、6回適用した残りの期間は600時間から420時間を差し引いた180時間が限度（但し、1ヵ月45時間以内）となります。

## 限度基準が適用されない事業・業務とは？

問25では限度基準（平10.12.28労働省告示第154号）について説明しましたが、この基準は次の9つの事業・業務には適用されません（限度基準第5条、平11.1.29基発第44号）。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（砂糖精製業を除く。）
- ⑤ 造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務
- ⑥ 郵政事業の年末・年始における業務
- ⑦ 都道府県労働基準局長が労働省労働基準局長の承認を得て地域を限って指定する事業又は業務
- ⑧ 電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴う電気工作物の工事に関する業務
- ⑨ ガス事業におけるガス製造設備の工事に関する業務

ただし、④～⑨の事業・業務については、限度基準別表第1、第2（P.42参照）に示されている限度時間のうち、1年間（360時間、320時間）以外の期間に係るものだけが、適用から除外されます。また、⑦について、具体的な指定事業・業務は労働基準監督署にお問い合わせ下さい。

なお、これらの事業・業務であっても、当然、36協定で延長できるとする時間はできるだけ限度時間以内になるようにすべきでしょう。

問  
28

## 時間外労働が1日2時間までに制限される業務とは？

次の①～⑩の労働・業務の労働時間の延長は、36協定を結ぶ場合であっても、1日について2時間を超えてはなりません（労基法第36条第1項但し書き、労基則第18条）。

- ① 坑内労働
  - ② 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
  - ③ 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
  - ④ ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
  - ⑤ 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
  - ⑥ 異常気圧下における業務
  - ⑦ 削岩機、鉋打機等の使用によつて身体に著しい振動を与える業務
  - ⑧ 重量物の取扱い等重激なる業務
  - ⑨ ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
  - ⑩ 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
  - ⑪ 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務
- ただし、⑩については、指定されていません。

これらの労働・業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならないのですから、1日あたり8時間の法定労働時間を前提にすれば、36協定を結んだ場合でも1日あたり10時間を超えて労働させてはならないということです。一方で変形労働時間制が適用されている

労働者に対しては、所定労働時間が8時間を超える特定の日については、所定労働時間を基準に、2時間を超えてはならないとされています(昭22. 11. 21基発第366号、昭63. 3. 14基発第150号、平11. 3. 31基発第168号)。また、休日においては、10時間を超えて労働をさせることが禁止されています(平11. 3. 31基発第168号)。

問  
29

## 36協定で休日労働させることのできる日数（時間数）に上限がありますか？

36協定に基づく休日労働（労働基準法にいう休日であって、祝日法による休日や年末年始の休日とは意味が違うことに注意）については、次の①～③の通り規制があります。

- ① 使用者は、満18歳に満たない年少者に、法定休日に労働させてはなりません（労基法第60条）。
- ② 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、36協定にかかわらず、法定休日に労働させてはなりません（労基法第66条）。
- ③ 労使は休日労働を認めるときは、労働させることができる休日だけでなく、この休日の始業時刻と終業時刻、または、この休日において労働させることができる時間数の限度を、36協定で定めなければなりません（昭53. 11. 20基発第642号）。

一方、年少者と妊産婦を除き、労使は自主的に労働させることのできる休日を定めることができます。法定休日における労働時間は限度基準による規制の対象にならないことも踏まえれば、労働者の健康の維持や家庭生活の充実のために、それぞれの職場の実態に応じて、労働させることのできる休日はできるだけ少なく定めるべきです。

原則として、休日労働は、4週間について1回以内に行いましょう。休日労働をさせる日については、「所定休日全部」というような定め方ではなく、事業の実情、業務の特殊性などを考慮して、第3日曜日といったように必要最小限度に限定的に定めましょう。また、休日労働をした週についての振替措置も労働者の健康の観点から必要です。

なお、厚生労働省は、次の①～④の時間のうち、①、②、④を36協定における時間外労働として、③を36協定における休日労働として扱おう

としているようです（平11. 1. 29基発第45号）。

- ① 所定労働日の8時間を超える労働時間
- ② 法定外休日（週休2日制の場合の休日のどちらか一方など）の労働時間のうち週40時間を超える時間
- ③ 法定休日の労働時間のうち8時間までの時間
- ④ 法定休日の労働時間のうち8時間を超える時間

しかし、この考えに四角四面にとらわれると、週休2日制のどちらの休日が法定休日でどちらが法定外休日かという議論に陥ってしまうのではないのでしょうか。それよりも、週休2日制のどちらの休日であれ所定休日に労働させる必要のある事由、労働させることのできる休日、その始業時刻と終業時刻（または労働時間の限度）を36協定で定める方がいいでしょう。あわせて、①～④を合計した法定労働時間を超える労働時間全体を、36協定で規制することも有効でしょう。もちろん、厚生労働省もそのような協定も有効であるとしています（昭63. 3. 14基発第150号、平11. 3. 31基発第168号）。

問  
30

## 36協定の有効期間はどのようにするのがよいですか？

36協定には、それが労働協約である場合を除いて、有効期間の定めをしなければなりません（労基則第16条第2項）。有効期間の長さについて法律上の制限はありません。

なお、労働協約による場合は、有効期間は3年を超えることができませんし、有効期間の定めをしない労働協約は、90日前に予告すれば、当事者の一方が解約することができます（労組法第15条）。

しかし、協定を結んだ後の事情変更に対応できるように、有効期間はできるだけ短期に設定することが望ましいこと、限度基準が1年間について延長できる時間を定めることを求めていることから、協定は、できるだけ1年間の有効期間で締結するのがいいでしょう（平11.3.31基発第169号）。

このことにかかわって、有効期間中の36協定を、労働組合は一方的に破棄できるかという問題がありますが、協定のなかに特段の定めがない限り、どちらか一方が協定破棄の申し入れをしても、他方が応じないときは協定の効力には影響ありません（昭23.9.20基収第2640号、昭63.3.14基発第150号、平11.3.31基発第168号）。ただし、期間の定めのない労働協約の場合は、90日前に予告すれば、当事者の一方が解約することができます。

## 問 31 36協定に自動更新の定めをすることができますか？

36協定に自動更新の定めをすることはできます（昭29. 6. 29基発第355号）。しかし、協定を結んだ後の事情変更や労働時間の短縮のための方策について労使でよく話し合うという趣旨を考えれば、36協定の自動更新は望ましいことではありません。

なお、36協定を実際に更新するときは、更新する旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによって、36協定の届出に代えることができます（労基法施行規則第17条第2項）。36協定のなかに自動更新規定を設けた場合は、この協定の更新について労使のいずれからも異議の申し出がなかった事実を証する書面を届け出ることによって、この届出に代えることができます（昭29. 6. 29基発第355号）。



問  
32

## 労働基準監督署への届出はどうするのですか？

労働基準監督署への届出は、労基則様式第9号（P.84参照）に必要事項を記入のうえ、提出することになります。もちろん、36協定を書面で締結しないままでは、いくら届け出たからといっても、時間外・休日労働を行わせることはできません。また、使用者は、36協定を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示・備え付けるか、書面を労働者に交付するなどしなければなりません（労基法第106条第1項、労基則第52条の2）から、当然、事業場に保管していない場合には時間外・休日労働を行わせることができません。なお、労働基準監督署へ届け出る様式に労働者代表の押印等を加えてそのまま36協定の協定書として利用し届け出るとは差し支えありません（昭53.11.20基発第642号、昭63.3.14基発第150号、平11.3.31基発第168号）。

自治体の一部の職場では、36協定は労働基準監督署ではなく自治体の人事委員会（人事委員会を置かない自治体では首長）に届け出ます（地公法第58条第5項）。また、船員については、船員労務官が監督機関になります（船員法第105条）。

| 監督機関    | 事業場例                                       | 労基法別表第1  |
|---------|--|----------|
| 労働基準監督署 | 電気・ガス・水道の各事業場、給食調理場、印刷所、鹵検定所、自動車整備工場、共同作業所 | 1（製造業）   |
|         | 砂利採取事業所                                    | 2（鉱業）    |
|         | 土木事務所、空港建設事務所、土地改良事務所、公園管理事務所              | 3（土木・建築） |
|         | バス・地下鉄事業所                                  | 4（交通）    |
|         | 港湾管理事務所                                    | 5（港湾）    |

| 監督機関                      | 事業場例   | 労基法別表第1   |
|---------------------------|--|-----------|
| 労働基準監督署                   | 林業事務所、農業センター、園芸センター、フラワーセンター（農林の事業は林業を除き36協定の対象外）  | 6（農林）     |
|                           | 畜産センター、水産種苗センター（牧畜・水産の事業は36協定の対象外）   | 7（牧畜・水産）  |
|                           | 駐車場、市場、物産館、野球場   | 8（商業）     |
|                           | 公益質屋、観光案内所   | 9（金融・広告）  |
|                           | 公営競技事務所  | 10（映画・演劇） |
| 人事委員会<br>（人事委員会のない自治体は首長） | 水産事務所無線所   | 11（通信）    |
|                           | 小学校、中学校、高等学校、大学、幼稚園、看護学校、消防学校、警察学校、盲学校、ろう学校、養護学校、職業能力開発校、職員研修所、農業試験場、林業試験場、水産試験場、工業試験場、食肉衛生検査所、公衆衛生検査所、工芸指導所、青年センター、海洋センター、図書館、公民館、博物館、科学館、体育館、美術館、天文台、点字図書館 | 12（教育・研究） |
| 労働基準監督署                   | 病院、保健所、保育所、防疫事務所、老人ホーム、福祉センター、母子生活支援施設、公衆浴場、助産所、保健センター、乳児院、食肉衛生検査所、隣保館、血液銀行、精神保健福祉センター、盲（ろう、養護）学校寄宿舎、し体不自由児施設、知的障害児施設、身体障害者更生援護施設                            | 13（保健・衛生） |
|                           | 国民宿舎、ユースホステル、保養センター  | 14（娯楽・接客） |
|                           | 清掃事業所、火葬場、し尿処理場、終末処理場、家畜処理場  | 15（清掃・と場） |
| 人事委員会<br>（人事委員会のない自治体は首長） | 本庁、支所、出張所、行政委員会事務局、消防署、警察署、旅券事務所、福祉事務所、家畜保健衛生所、蚕業指導所、病虫害防除所、地域農業改良普及センター、計量検査所、身体障害者更生相談所、知的障害者更生相談所、婦人相談所、児童相談所、消費生活センター、コミュニティセンター、機動隊、運転免許試験場、授産所         | （官公署）     |

問  
33

## 妊産婦、育児や介護を行う労働者への配慮は？

妊産婦が請求した場合には、使用者は、36協定にかかわらず、時間外労働・休日労働をさせてはいけません（労基法第66条第2項）。そればかりでなく、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合（労基法第33条第1項）、公務のために臨時の必要がある場合（労基法第33条第3項）であっても、妊産婦が請求すれば時間外労働は禁止されます（労基法第66条第2項）。また、変形労働時間制（労基法第32条の2、労基法第32条の4、労基法第32条の5）の職場で妊産婦が請求した場合にも、週40時間・1日8時間制が適用されます（労基法第66条第1項）。36協定のなかで、妊産婦がこれらの規定に基づいて請求するときの手続きなどを定めるといいでしょう。

なお、午後10時から午前5時までの深夜業についても、妊産婦が請求した場合にはこれをさせてはなりません（労基法第66条第3項）。

育児または介護を行う労働者（①または②）が請求したときは、1ヵ月あたり24時間、1年あたり150時間を超える時間外労働は免除されます（育児・介護休業法第17条、第18条）。同様に、午後10時から午前5時までの深夜業も、請求により免除されます（育児・介護休業法第19条、第20条）。

- ① 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
- ② 負傷、疾病または身体上・精神上の障害により常時介護を必要とする状態にあるア～オの対象家族を介護する労働者
  - ア 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）
  - イ 父 母
  - ウ 子

エ 労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫  
オ 配偶者の父母

時間外労働や深夜業の制限は、1回ごとに1ヵ月以上1年以内の期間について、制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、制限開始予定日の1ヵ月前までに請求します。

育児・介護休業法では、雇用期間が1年に満たない労働者と、配偶者が常態としてその子を養育（その対象家族を介護）することができる労働者は除外され、また、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者が拒否できるとされており、大きな問題です。36協定を結ぶときには、1年未満の労働者も含めて、請求したときは例外なく制限されることを協定のなかに明記するようにしましょう。

なお、一般職の地方公務員については、育児・介護休業法の大部分は適用されませんが、時間外勤務の制限の規定（育児・介護休業法第61条第21項、第22項）も深夜業の制限の規定（育児・介護休業法第61条第29項、第30項）もほとんどそのまま適用されます。

問  
34

## 男女別に上限時間を設けてもいいのですか？

従来、女性の時間外労働・休日労働は、法律上その時間や回数に上限が定められていました。しかし、1998年の労働基準法改正により、これらの規制は撤廃されました。連合・自治労は、規制を撤廃するのではなく、男女ともに規制すべきと要求して運動しましたが、結果として、妊産婦と育児や介護を行う労働者への配慮が定められるにとどまりました(問33参照)。

男女別に時間外労働の上限時間を設けることは、女性の職域の拡大、男女の平等な取り扱いという観点から、好ましくありません。女性が長時間労働によって直面する問題は、多かれ少なかれ男性にも共通の問題です。この課題はむしろ、男女ともに時間外労働を厳しく制限することで解決すべきでしょう。

問  
35

## 時間外労働の命令はいつするのがいいのですか？

職場によっては時間外労働をするかどうかは労働者自身が自分で判断して、管理監督者は明確に指示しないところ、それどころか、他人ごとのような顔をしているところもあるのではないのでしょうか。このような職場では、時間外労働を何時間行ったかが不明確になり、不払い労働や長過ぎる労働時間による健康破壊などの問題が起きやすいようです。

時間外労働を事前に命令することは、労働者の健康管理や生活時間の確保、そして適切な手当の支払いのためにはならないことです。労働組合が36協定の締結を推進する一番の目的がここにあると言っているでしょう。

36協定のなかに、「時間外労働は、所属長が時間を示して前日の終業時刻までに命ずる」または「終業時刻の2時間前までに」というふうに原則を定めるといいでしょう。

そうは言っても、終業時刻間際になって難しい問題が発生したり、患者の容態が急変することがないとは言えません。また、時間外労働を命じなければならないことははっきりしていても、何時間かかるかわからないこともあるでしょう。翌朝提出しなければならない資料の作成が、2時間で終わると思って命令したのに、実際には4時間かかったということもあるかも知れません。このように考えると、例外的に事後の命令、または、事前の命令は概括的なものにとどまりいわば事後に精算する、というようなことを許容してもいいでしょう。ただ、これはあくまで例外であって、例外と原則とが逆転するようなことのないように、運用に気をつける必要があります。

問  
36

「36協定は、区切りよく4月から結ぶ」と言われていますが？

36協定を結ばないまま法定時間外労働をさせることは、災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合（労基法第33条第1項）を除き、たったの1時間といえども労基法第32条違反になり、罰則も適用されます（労基法第119条第1項）。したがって、労使が合意できれば一日も早く協定を結び、労働基準監督署に届け出るべきでしょう。資料にはある町の保育所で結ばれた36協定を例に載せました（P.74）が、ここでは10月1日から36協定を結んでいます。もちろん、最初の協定だけは年度中途から3月いっぱいまでの期間とし、次からは4月から3月の協定とすることもできます。

問  
37

## 地方公営企業職場で注意すべきことは？

民間職場一般や一般地方独立行政法人、そして特定地方独立行政法人や地方公営企業職場の場合は、36協定であっても、使用者と労働組合との間に締結され、当事者の署名または記名押印があれば、労働協約としての効力を持ちます（昭27.9.20基発第675号）。したがって、36協定は就業規則に優先します（労基法第92条第1項）。

労働協約とは、労働組合法に基づいて集団的な労働条件に関する規範ないしは債務的な合意を定めたものであって、36協定などの労使協定、つまり、労働基準法の定めた労働条件の最低基準や制限を一定の要件のもとに緩和・適用除外するための定めとは、区別されます（地公法第55条第9項の文書による協定はまた別のもの）。その要件や拘束力は、次の①～③のような違いがあります。

- ① 労働協約は、労働組合が労働者の過半数を組織していなくても締結できます。
- ② 同一事業場の同種の労働者の4分の3以上の多数を占める労働組合が締結した労働協約はその事業場の同種の労働者全体に適用されます（労組法第17条）。
- ③ 労使協定はその事業場の労働者の過半数を組織する労働組合（または過半数代表者）との間で結ばれることで、効力を持ちます。

公営企業職場でもう1つ注意したいことは、役所（役場）本庁職場との関係です。公営企業管理者が置かれている場合（地公企法第7条）は、たとえその管理者が首長と同一人物だとしても、自治体の首長部局とは別の事業になります。例えば水道課であれば、労基法別表第1第1号（製造業）の事業です。したがって、役所（役場）本庁のなかにある



としても、水道課は「官公署の事業（別表第1に掲げる事業を除く）」にはあらず、公務のために臨時の必要がある場合に36協定を結ばなくても法定時間外労働をさせることができる例外規定（労基法第33条第3項）は適用されません。

念のために言えば、本庁以外の職場は職場ごとに36協定を結ぶこととなります。

問  
38

## 病院など交替制勤務職場で注意すべきことは？

交替制勤務職場の労働時間の割り振り方には、極めて多くのパターンがあり、そのすべてを取り上げることはできません。ここでは例として、病院の病棟看護師で単純な三交替制勤務の場合を取り上げてみましょう。ここでは、4週間を単位とする変形労働時間制をとっており、勤務時間は4週間で160時間、平均1週間あたり40時間です。この160時間の労働時間は、日勤（8：30～17：15）、準夜勤（16：30～翌日の1：15）、深夜勤（0：30～9：15）に割り振られます。休憩時間は45分間で実労働時間は8時間です。勤務ダイヤは、4週間分がその初日の2週間前に示されています。ここまでが前提です。

本題に入る前に、労働基準法の労働時間等規制の適用を確認しておきましょう。労働時間は、いわゆる1箇月単位の変形労働時間制、つまり、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間あたりの労働時間が40時間を超えない定めをしたとき（労基法第32条の2）にあたります。したがって、就業規則または労働協約（いわゆる地公企法一部適用の自治体病院では、条例、規則または訓令）で、その旨が定められていなければなりません。休日（祝日法による休日ではなくて、労基法による休日）については、いわゆる4週4日休日制にあたります（労基法第35条第2項）。いずれにしても、就業規則等で4週間の起算日を明らかにしなければなりません（労基則第12条の2）。

さて、36協定ですが、勤務ダイヤですでに4週間で160時間の労働時間つまり法定労働時間いっぱいまで割り振られていますから、この時間を超えた労働はすべて法定時間外労働であり、36協定なしに労働させることはできません。したがって、日勤勤務とされた日に、引き続き17：

15以後も労働させようとするときは、36協定が必要です。また、休日（祝日法による休日ではなくて労基法による休日）が特定の4週間に4日以上確保できないときは、法定休日の労働になりますので、やはり36協定なしに労働させることはできません。もっとも、勤務ダイヤの上で労働時間が割り振られなかった日に、やむを得ず労働させるのであれば、法定労働時間を超えることになり、36協定を結ばずに労働させることができないことは、改めて言うまでもありません。

ただ、祝日法による休日には特に命じられない限り労働しないこととされ、さらに祝日法による休日の代休制度がある病院も多いことでしょう。祝日を含む4週間では、勤務ダイヤで指示された労働時間は、必ずしも平均1週間あたり40時間とはならず、法定労働時間をいくらか下回ることになるでしょう。労働基準法の上では、厳密には、平均1週間あたり40時間までは、所定労働時間外であっても、36協定なしでも労働させることができます。しかし、このように扱うことは現場では非常にわずらわしいことです。したがって、所定労働時間を超える労働について、協定上区別せずに扱うことにしましょう。

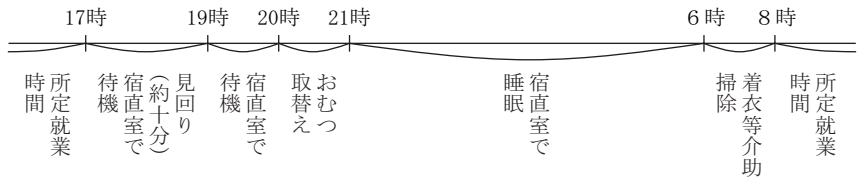
1日2時間、4週24時間の協定では、患者の容態の急変などに対応できないと心配する組合員もあるかも知れません。しかし、労働時間を短縮する趣旨からは、何ヵ月かに1回ある程度の患者の容態の急変に対応するために、1日6時間などの時間外労働を認めるはいかがなものでしょうか。基本は1日2時間以内とし、患者の容態の急変などやむを得ないときに限り1日6時間以内とする定めをするとともに、2時間を超えたときは遅くとも翌日までに組合役員に報告することとしてはどうでしょうか。なお、災害等による臨時の必要がある場合の規定（労基法第33条第1項）は、火災、地震などの災害に限り、患者の容態の急変には適用しないことを交渉で明らかにさせましょう。

問  
39

## 宿日直勤務のある福祉施設で注意すべきことは？

宿直、日直勤務をさせるためには、労働基準監督署長の許可を受けなければなりません（労基則第23条）、一般的には、その勤務の態様は、定時的巡視、緊急の文書または電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限られ、通常の労働の継続は許可されません（昭22.9.13基発第17号、昭63.3.14基発第150号）。ところが、社会福祉施設の場合は、通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること、夜間に十分睡眠がとり得ることを条件に、少数の入所児・者に対して行う夜尿起こし、おむつ取替え、検温等の介助作業であって、軽度かつ短時間の作業は、宿直勤務として認められています（昭49.7.26基発第387号）。しかし、許可を受けたとしても、宿直勤務時間中に老人の急病等のため介助する場合は、時間外労働になり、あらかじめ36協定を結んでいなければ労働させることはできません（昭49.7.26基監発第27号、平11.3.31基発第168号）。なお、事例のような場合は、宿直勤務が許可されるのは、21時以降6時までです。17時から21時までと6時から8時までは時間外労働であり、36協定が必要です。

### 事例



問  
40

## 時間外労働の時間単価の労基法方式とは何ですか？

労働基準法では、時間外労働した場合の時間単価の算出について、次のように定められています（労基法第37条第4項、労基則第21条）。

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{扶養} \cdot \text{通勤手当を除く毎月決まって支給するすべての手当}) \times 12}{(\text{週所定労働時間} \times 52) - (1 \text{ 日の所定労働時間} \times \text{年間休日日数})}$$

ところが、多くの自治体では、次の国公方式をとっており、これは明らかな労基法違反です。

$$\frac{(\text{俸給月額} + \text{地域手当}) \times 12}{\text{週勤務時間} \times 52}$$

労基法方式を地方公務員に当てはめると、分子には地域手当のほかに単身赴任手当・月額の特殊勤務手当・特地勤務手当などが含まれます。また、分母部分は、労基法方式では、365日から週休日（104日）・国民の祝日・年末年始休暇日数を差し引いたものとなります。つまり、国公方式では、労基法方式より分子部分が小さくなり、分母部分が大きくなるので、時間単価は安く見積もられることになるのです。

時間外労働の時間単価算定については、労基法方式となるよう給与条例・規則の改正に取り組みましょう。