

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が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。