

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 ヲ月 | 45時間 |
| 2 ヲ月 | 81時間 |
| 3 ヲ月 | 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 ヲ月 | 42時間 |
| 2 ヲ月 | 75時間 |
| 3 ヲ月 | 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。