

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 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。