

注意が必要な36協定の 「1ヶ月の時間数」のカウント

労働基準法では、従業員に対し、1日8時間、1週40時間を超えて働かせてはならないとしています（法定労働時間）。また、休日については、毎週少なくとも1日与えなければならないとしています（法定休日）。この法定労働時間を超え、または法定休日に働かせる場合には、事前に「時間外労働・休日労働に関する協定」（以下、「36協定」という）を締結し、労働基準監督署に届出する必要があります。今回は36協定で定める時間外労働・休日労働の時間数について確認します。

36協定で定める時間

36協定には、以下の通り一般条項と特別条項があります。

[一般条項]

36協定では時間外労働や休日労働の時間数を定めます。時間外労働については、以下の通り、上限の時間数が決まっています。

1ヶ月：45時間（42時間）
1年：360時間（年320時間）
※（）内は1年単位の変形労働時間制の場合

[特別条項]

一般条項の上限を超えて、一時的または突発的に時間外労働や休日労働を命じなければならないことがあります。このようなときを想定し、一般条項を超える時間数を、特別条項として定めることができます。なお、特別条項にも以下の通り、上限の時間数が設けられています。

1ヶ月：100時間未満
（2～6ヶ月平均で80時間以内）
1年：720時間以内

さらに特別条項には、この上限の時間数のほか、1年について6ヶ月（6回）以内という回数

の上限も設けられています。

一般条項と特別条項の違い

一般条項の1ヶ月の時間数は、時間外労働の時間数のみをカウントすることになっています。これに対し、特別条項の1ヶ月の時間数は、時間外労働に加え、休日労働の時間数もカウントすることになっています（以下の例参照）。

[36協定における1ヶ月の時間数の考え方]

- 一般条項
時間外労働：30時間
→この時間数のみで判断し、30時間となる
休日労働：24時間
→カウントの対象にならない
- 特別条項
時間外労働：50時間
休日労働：24時間
→両方の時間数をカウントし、74時間となる

このため、時間外労働と同時に休日労働も命じているときは、特別条項を適用する段階になって、想定した時間数を超える1ヶ月の時間数となっていることがあります。よって、一般条項を適用しているときも休日労働の時間数を意識する必要があります。

各種情報から1ヶ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場には、労働基準監督署が指導を実施する方向となっています。各種情報には、36協定届の内容も含まれます。特別条項の上限時間は、これも踏まえて設定しましょう。

※本記事では、法定休日の労働のことを「休日労働」と呼びます。