

2 労働時間に関する労使協定等

(1) 時間外・休日労働協定（36 協定）

臨時的・一時的なやむを得ない必要がある場合には、使用者は、例外的に、労働者に法定時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させたり（時間外労働）、法定休日に労働させる（休日労働）ことができます（労働基準法第36条）。

しかし、そのためには、非常時（労働基準法第33条）を除いて、労使協定の締結と労働基準監督署長への届出が必要になります（労働基準法第36条、労働基準法施行規則第17条）。この労使協定を、36（サブロク）協定と呼んでいます（ただし、36協定によって直ちに労働者に残業義務が発生するわけではありません）。

具体的には、①時間外労働、休日労働をさせる必要のある具体的事由、②業務の種類、③労働者数、④所定労働時間、所定休日、⑤延長することができる時間（1日、1日を超え3か月以内の期間、1年間）、労働させることができる休日、⑥有効期間などを記載した協定届（様式第9号）を、労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

このうち、「1日を超え3か月以内の期間」と「1年間」について延長することができる時間は、「労働時間の延長の限度等に関する基準」（限度基準、労働省告示第154号）に定める限度時間（例えば一般の労働者の場合は1か月で45時間、1年間で360時間）を超えないものでなければなりません。さらに、限度時間を超えて働かせなければならない特別の事情（臨時的なものに限りま）が生じた場合に備えて、特別条項を付することができます（特別条項付き36協定）。

また、過半数代表（事業場に労働者の過半数を組織する労働組合があるときはその労働組合（過半数労働組合）、過半数を組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者（過半数代表者））は、真に労働者の意思が反映されるよう民主的な手続で選出されなければなりません。使用者が指名したり選出手続に干渉するようなことがあってはなりません。

ところで、長時間労働の問題がなかなか改善されないことから、平成20年12月に労働基準法の一部を改正する法律が成立し、平成22年4月1日から施行されています。それに伴い、労働基準法施行規則や限度基準（平成21年厚生労働省告示第316号）も改正されています。

その概要は以下のとおりです。

① 法定割増賃金率の引上げと代替休暇

月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は 50%以上の率で割増賃金を支払わなければなりません。

また、引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。

但し、一定の規模以下の中小企業については、当分の間適用が猶予されます。

規定例

（対象者及び期間）

- 代替休暇は、賃金計算期間の初日を起算日とする 1 か月において、60 時間を超える時間外労働を行った者のうち半日以上の代替休暇を取得することが可能な者（以下「代替休暇取得可能労働者」という）に対して、当該代替休暇取得可能労働者が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から 2 か月以内に与えられる。

（付与単位）

- 代替休暇は、半日又は 1 日単位で与えられる。この場合の半日とは、午前（8:00～12:00）又は午後（13:00～17:00）の 4 時間のことをいう。

（代替休暇の計算方法）

- 代替休暇の時間数は、1 か月 60 時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率 50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率 30%を差し引いた 20%とする。また、会社は、労働者が代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率（20%）で除した時間数については、20%の割増賃金の支払を要しない。

（代替休暇の意向確認）

- 会社は、1 か月に 60 時間を超える時間外労働を行った代替休暇取得可能労働者に対して、当該月の末日の翌日から 5 日以内に代替

休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5日以内に意向の有無が不明なときは、意向がなかったものとみなす。

(賃金の支払日)

- 会社は、前記の意向確認の結果、取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る割増賃金支払日に残りの20%の割増賃金を支払うこととする。
- 会社は、前記の意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に労働者から取得の意向が表明された場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を清算するものとする。

② 時間単位年休

事業場単位での過半数代表との労使協定の締結により、1年に5日分を限度として、労使協定に定める日数分の年次有給休暇を時間単位で取得できることになりました（改正労働基準法第39条4項）。

規定例

(対象者)

- すべての労働者を対象とする。

(日数の上限)

- 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

- 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日分の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

- 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

③ 割増賃金引上げ努力義務

限度基準の改正により、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金を引き上げるよう努めること等とされています。

規定例（36 協定における特別条項と割増賃金引上げ）

- 一定期間についての延長時間は1か月45時間、1年360時間とする。

但し、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期が逼迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年450時間まで延長することができる。

- なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は40%とする。

(2) みなし労働時間制に関する労使協定等

みなし労働時間制とは、労働時間を実時間で算定する実労働時間原則の例外として、実際働いた労働時間と関わりなく、あらかじめ労使の合意で定めた時間を働いたものとみなす制度です。労働基準法では、専門業務型裁量労働制（労働基準法第38条の3）、企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4）、事業場外労働のみなし労働時間制（労働基準法第38条の2）の3種類が定められています。

みなし労働時間は、実際の労働時間よりも少なく定められる危険性も往々にしてあり、その場合実際にはみなし労働時間を超えて働いても、その分の時間外の割増賃金を請求することができなくなります。使用者にとっては残業代の「節約」になりますが、労働者にとっては無限定な長時間労働を強いられることにもなりかねません。そこで労働基準法は、これらの制度を導入するに当たって厳格な要件を定めています。

なお、みなし労働時間制に関する規定が適用される場合でも、休憩、深夜労働、休日労働に関する規定は適用されます。

ア 専門業務型裁量労働制（労働基準法第 38 条の 3）

専門業務型の対象業務としては、新商品若しくは新技術の研究開発、情報処理システムの分析又は設計の業務など、現在 19 業務が定められています（労働基準法施行規則第 24 条の 2 の 2、労働省告示第 7 号（平 9.2.14））。対象業務が高度の専門性、裁量性を持つものであるかどうか、業務の遂行について労働者が自主的に決定することができるものであるかどうかなどについて、厳格にチェックする必要があります。

またこの制度を導入するためには、①対象業務、②当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し当該業務に従事する労働者に対し具体的な指示をしないこととすること、③みなし労働時間、④健康福祉確保措置、⑤苦情処理措置、⑥有効期間などを定めた労使協定を締結することが必要です（但し労使委員会等の決議で代替も可能）。また労使協定は、協定届（様式第 13 号）によって労働基準監督署長に届け出ることが求められています。

規定例

株式会社〇〇と〇〇労働組合は、専門業務型裁量労働に関し、次のとおり協定する。

（適用対象者）

- 〇〇研究所で研究業務に従事する者とする。但し、裁量性のない補助的業務は除く。

（みなし労働時間）

- 所定労働日に勤務した場合は、〇時間労働したものとみなす。

（深夜労働・休日労働）

- 業務の都合で、やむを得ず深夜又は休日に労働する場合は、原則として事前に所属長の許可を得るものとし、その勤務時間はみなし労働に含めない。

深夜又は休日における労働については、通常の勤務者と同様賃金規定〇条の割増賃金を支給する。

（健康及び福祉確保措置）

- 会社と労働組合は、労使各〇名からなる労使委員会を設置し、専

門職の裁量労働従事者の健康及び福祉の確保のための措置を講ずる。

(苦情処理)

- 会社と労働組合は、前条の労使委員会内に、苦情処理小委員会を設置し、専門職の裁量労働従事者からの苦情の処理のための措置を講ずる。

(記録の保存)

- 裁量労働従事者の健康福祉確保、苦情処理に関して講じた措置の記録は、本協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存する。

(協定の有効期間)

- 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とする。

イ 企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4）

企画業務型裁量労働制は、事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務を行う労働者であって、業務の遂行手段や時間配分等を自らの裁量で決定し使用者から具体的な指示を受けない者（ホワイトカラー）を対象とするもので、労使委員会の決議・届出がされ、労働者本人の同意を得た場合には、労使委員会決議で定めた時間を労働したとみなすものです。

この場合も、対象事業場や対象業務、対象労働者の担当業務などが法の定める要件を充たすものであるかどうかについて、厳格にチェックすることが必要です。

この制度を導入するためには、①労働基準法に定める要件を充たす労使委員会を設置することと、②対象業務、対象労働者の範囲、みなし労働時間など8項目について出席委員の5分の4以上の多数による労使委員会決議をし、その決議内容を所定の様式（様式第13号の2）で労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

また、実際に適用するには、対象労働者の個別同意が必要です。

規定例

株式会社〇〇と〇〇労働組合は、企画業務型裁量労働制の導入、

運用に関する労使委員会の運営規定を、以下のとおり定める。

(労使委員会の設置)

- 会社は、労働基準法第 38 条の 4 に基づき、企画業務型裁量労働制の導入、運用に関する決議及び調査、審議を行うため、対象事業場ごとに労使委員会を設置する。

(労使委員会の構成)

- 労使委員会は、対象事業場における労使各○名の代表委員で構成する。
 - 使用者側代表委員は会社が任命する。
 - 労働者側代表委員は、労働組合に指名された者とする。ただし、労働組合が過半数労働組合でなくなったときは、過半数代表者を選出する。

(労使委員会の決議事項)

- 労使委員会は、次の事項について決議を行う。
 - 1 対象業務
 - 2 対象従業員の範囲
 - 3 みなし労働時間数
 - 4 対象従業員の健康福祉確保に関する具体的措置
 - 5 対象従業員の苦情処理に関する具体的措置
 - 6 対象従業員の労働時間、健康福祉確保措置、苦情処理に関する措置や個別同意に関する記録を保存すること
 - 7 対象従業員からの同意の確認とその手続、同意しなかった従業員に対する不利益取扱いの禁止
 - 8 決議の有効期間

(有効期間)

- この規定の有効期間は平成○年○月○日から平成○年○月○日までの 1 年間とする。

ウ 事業場外労働のみなし労働時間制（労働基準法第 38 条の 2）

営業マンなどの外勤業務については、事業場から離れたところで行われるた

め、その実労働時間を使用者が把握し算定することは物理的に困難です。そこで、このような外勤業務について「労働時間を算定し難い」場合は、①原則として所定労働時間（就業規則等で定める時間）働いたものとみなすか、②その業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、その業務の遂行に「通常必要とされる時間」働いたものとみなすこととしています。これが、事業場外労働のみなし労働時間制です。②の場合は、過半数労働組合等との労使協定によって「通常必要とされる時間」を定めることができ、その労使協定は労働基準監督署長に届け出なければなりません。

従って、事業場外での労働であっても、使用者が労働時間を算定できる場合にはこの制度は適用されません。この場合は、原則に戻って実労働時間で計算して割増賃金を支払う必要があります。

適正なみなし労働時間（通常必要とされる時間）を定めるために、労働者代表は労使協定の締結に向け積極的に努力することが望まれます。

規定例

株式会社〇〇と〇〇労働組合は、事業場外労働をさせる場合に関し、次のとおり協定する。

（適用対象者）

- 労働時間の全部又は一部につき事業場外で業務に従事し、専ら営業業務に従事するため、労働時間を算定し難いと認められる営業部所属の従業員とする。

（みなし労働時間）

- 前条の営業業務遂行のため通常必要とされる労働時間は1日につき9時間とする。

（適用除外）

- 次の各号に該当する場合は、前条の規定は適用しない。
 - 1 会社が個別の業務指示をしたり、労働者が電話連絡等により業務の状況等を会社に報告するなどにより、会社が事業場外での

労働時間を把握できる場合

- 2 1日の労働時間の全部について事業場内で業務に従事した場合

3 欠勤、年次有給休暇の取得により業務に従事しなかった場合

(深夜労働・休日労働)

- 深夜又は休日における労働については、通常の勤務者と同様、賃金規定〇条の割増賃金を支給する。

(協定の有効期間)

- 平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までの1年間とする。

(3) フレックスタイム制（労働基準法第 32 条の 3）

フレックスタイム制は、1か月以内の一定期間（清算期間）の総所定労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻の双方を自分で決定できることにして、労働者がその生活と業務との調和を図りながら効率的に働くことを可能にする制度です。

この制度を導入するためには、①就業規則等で始業及び終業の時刻をその労働者の決定に委ねる旨を規定すること、②労使協定で次の事項について締結することが必要です。

- ア 対象労働者の範囲
- イ 清算期間（起算日を明確にする）
- ウ 清算期間における総所定労働時間（法定労働時間を超えない範囲）
- エ 標準となる1日の労働時間
- オ コアタイム（必ず労働しなければならない時間帯）を定めるときは、その開始・終了時刻
- カ フレキシブルタイム（選択により労働することができる時間帯）に制限を設ける場合は、その開始・終了時刻

規定例

株式会社〇〇と〇〇労働組合は、労働基準法第32条の3に基づき、フレックスタイム制に関し、次のとおり協定する。

(適用対象者)

- 〇〇業務に従事する従業員とする。

(清算期間)

- 毎月1日から末日

(清算期間における総労働時間)

- ① 1か月31日の月 177時間
- ② 1か月30日の月 171時間
- ③ 1か月29日の月 165時間
- ④ 1か月28日の月 160時間

(標準となる1日の労働時間)

- 1日の標準労働時間は、8時間とする。

(コアタイム)

- コアタイムは、午前○時から午後○時までとする。

(フレキシブルタイム)

- フレキシブルタイムは、次のとおりとする。
 - 1 始業の時間帯 午前○時から午前○時まで
 - 2 終業の時間帯 午後○時から午後○時まで

(時間外・休日労働手当)

- 1 清算期間内における総所定労働時間を超えて労働した場合は、賃金規定に定めるところにより、時間外労働手当を支払う。
- 2 休日に労働した場合は、振替、変更等の措置をとらない限り、賃金規定に定める休日労働手当を支払い、本協定上の取扱いをしない。

(協定の有効期間)

- 平成○年○月○日から平成○年○月○日までの1年間とする。