



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング

あおぞらLetter

〒101-0035

東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル 4F

電話: 03-3526-4277 FAX: 03-3526-4276

担当: 花村

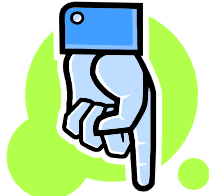
特別条項付きの36協定

- 前回と今回は、2回シリーズで36協定についてご案内しています。
- 今号では、前回予告した通り、特別条項付の36協定についてお届けします。

原則

時間外労働をさせることができる限度時間

業務の都合でどうしても限度時間を超えてしまうような時にはどうしたら良いのでしょうか？



- 前回ご案内したように、時間外労働をさせることができる時間には、限度時間が設定されています。

	変形労働時間制ではない場合	1年単位の変形労働制の場合
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1ヶ月	45時間	42時間
2ヶ月	81時間	75時間
3ヶ月	120時間	110時間
1年	360時間	320時間

例外

特別条項付 36協定

下記の事項を協定することによって、限度時間を超えて労働させることができます！！

① 限度時間内で時間外労働をさせることのできる原則の延長時間

② 限度時間を超えて延長する時間

③ 限度時間を超えて労働させなければならない特別の事情（具体的でないダメ）

④ 限度時間を超えることのできる回数

⑤ 原則の延長時間を延長する場合の具体的な手続き方法

一時的または突発的に生じた事態
⇒ あくまでも臨時的なことに限られる

【例】

- ・ 予算、決算業務
- ・ 大規模なクレームへの対応
- ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・ 機械やシステムトラブルへの対応
- ・ 納期の逼迫
- ・ 臨時の受注

(注)「業務繁忙な時」「会社が必要と認める時」等は具体的ではないので×

特別条項を適用できるのは、一定期間として協定している期間ごとに、1年間で半分が上限

⇒ 最大6ヶ月まで

【例】

- 36協定の「1ヶ月を超える一定の期間」が
- ① 1ヶ月の場合 ⇒ 1年に6回まで適用可
 - ② 3ヶ月の場合 ⇒ 1年に2回まで適用可

「特別な事情」により、限度時間を超えて時間外労働をさせる必要が生じた時は、会社と従業員間で一定の手続きを経ることが必要

【例】

会社が対象従業員に通知する