

# 注意が必要な36協定の上限時間

労働時間は、労働基準法で上限が定められています。延長するには、労働基準法第36条に基づく労使協定（以下、36協定）の締結と届出が必要ですが、この場合にも上限規制があります。

## 労働時間・休日に関する原則

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内と定められています（以下、法定労働時間）。また、原則として毎週少なくとも1回以上休日を与えることも定められています（以下、法定休日）。

法定労働時間を超えた労働（以下、時間外労働）や、法定休日の労働（以下、休日労働）をさせる場合、36協定の締結と届出が必要です。

## 36協定で定める時間

36協定には、一般条項と特別条項があります。

### [一般条項]

36協定では、時間外労働時と休日労働の時間数を定めます。時間外労働については、次のように上限があります。

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

### [特別条項]

臨時的な特別の事情がある場合には、特別条項付きの36協定を締結することで、一般条項の上限を超えて時間外労働や休日労働を命じることができます。

ただし、この特別条項があれば、上限なく時間外労働ができるというわけではありません。働き方改革に伴う法改正により、特別条項にも、次のような上限が定められています。

- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、2～6ヶ月平均がすべて月80時間以内
- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6回が限度

このように、月の上限時間について、一般条項では「時間外労働が45時間以内」、特別条項では「時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満」となっています。特別条項の適用時には、休日労働の時間数も意識して、労働時間を管理しましょう。

なお、特別条項の有無に関わらず、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内にしなければなりません。例えば、時間外労働44時間、休日労働56時間の場合、時間外労働は45時間以内に収まり特別条項にはなりませんが、休日労働との合計が100時間となり、上限を超えてしまっています。上限を超えた場合には罰則も設けられていますので、ご注意ください。

長時間労働が疑われる事業場には、労働基準監督署による監督指導が実施されますが、この監督指導は、「時間外・休日労働時間数が1ヶ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場」等を対象としています。特別条項の上限時間は、これも踏まえて設定しましょう。