

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針案（イメージ）

1 目的

労働基準法（以下「法」という。）第36条第1項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項を定めることにより、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするを目的とすることとする。

2 労使当事者の責務

法第36条第1項の規定により、使用者は、時間外・休日労働協定をし、これを行政官庁に届け出ることを要件として、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされているが、労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、また、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることから、時間外・休日労働協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）は、これらのことに十分留意した上で時間外・休日労働協定をするように努めなければならないこととする。

3 使用者の責務

- (1) 使用者は、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負うことに留意しなければならないこととする。
- (2) 使用者は、脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について（平成13年12月12日付け労働基準局長通達）において、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が、1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること及び発症前1箇月間におおむね100時間又は発症前2箇月間ないし6箇月間において1箇月当たりおおむね80時間を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意しなければならないこととする。

4 業務区分の細分化

労使当事者は、時間外・休日労働協定において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないこととする。

5 限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項

- (1) 労使当事者は、限度時間を超えて労働させることができる場合においては、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない。「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならないこととする。
- (2) 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて次に掲げる時間を定めるに当たっては、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、当該時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければならないこととする。
 - ① 法第36条第5項に規定する1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間
 - ② 法第36条第5項に規定する1年について労働時間を延長して労働させることができる時間
- (3) 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第37条第1項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならないこととする。

6 1箇月に満たない期間についての延長時間の目安

労使当事者は、期間の定めのある労働契約で労働する労働者その他の1箇月に満たない期間において労働する労働者について、時間外・休日労働協定に労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、別表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる目安時間を超えないものとなるように努めなければならないこととする。

7 休日の労働を定めるに当たっての留意事項

労使当事者は、時間外・休日労働協定において休日の労働を定めるに当たっては労働させることができる休日の日数をできる限り少なくし、及び休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならないこととする。

8 健康確保措置

労使当事者は、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置について、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならないこととする。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

9 適用除外等

- (1) 法第36条第11項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定をする労使当事者については、5、6及び8の規定は適用しないこととする。
- (2) (1)の労使当事者は、時間外・休日労働協定において労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、法第36条第4項に規定する限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければならないこととする。
- (3) (1)の労使当事者は、時間外・休日労働協定において1箇月について45時間又は1年について360時間を超えて労働時間を延長して労働させることができることとする場合においては、当該時間外・休日労働協定において当該時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置を定めるように努めなければならないが、当該健康確保措置については、8に掲げるもののうちか

ら定めることが望ましいことに留意しなければならないこととする。

- (4) 法第139条第2項、第140条第2項、第141条第4項及び第142条の規定の適用を受ける時間外・休日労働協定をする労使当事者については、平成36年3月31日までの間、5、6及び8は適用しないこととし、(2)と同様に法第36条第4項に規定する限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければならないこととする。

別表

期間	目安時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間