

第36条第1項～第4項 ■ (時間外及び休日の労働) 改正 H31

- ①使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という）又は前条の休日（以下この条において「休日」という）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによっ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。
- ② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
- 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - 二 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。第4号及び第6項第3号において同じ）
 - 三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - 四 対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間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又は労働させることができる休日の日数
 - 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- ③ 前項第4号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
- ④ 前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間（第32条の4第1項（1年単位の変形労働時間制）第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1箇月について42時間及び1年について320時間）とする。

趣 旨

従来、法定労働時間を超える時間外・休日労働については、労基法36条の規定に基づく労使協定（36協定）を締結し、かつ、当該36協定を行政官庁（所轄労働基準監督署長）に届け出れば、青天井で労働者を働かせることができました。確かに、法定労働時間を超える延長限度時間に関しては「告示」によって目安が定められていましたが、告示には法的拘束力がなく、罰則規定もなかったため、異常な長時間労働による過労死や過労自死により命を失う労働者も少なくありませんでした。そこで、大企業については平成31年（2019年）4月1日より、一定の中小企業については平成32年（2020年）4月1日より、時間外・休日労働に上限規制を設け、それに違反した使用者には

罰則を適用することとしました。

改正の概略としては、36協定を締結する場合の時間外労働の上限について、1箇月につき45時間、1年間につき360時間を原則とし、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等がある場合であっても、1年間につき720時間、かつ、1年に6箇月を限度として、単月で100時間未満（休日労働を含む）、複数月で1箇月平均80時間（休日労働を含む）を上限とすることが、法律（労基法36条）で明文化されました。

平成31年（2019年）4月1日施行（一定の中小企業の場合は、平成32年（2020年）4月1日施行）の新旧比較と改正労基法36条の全体像は、次の通りになります。

改正前	改正後
①36協定の協定事項 ⇒厚生労働省令に規定	①36協定の協定事項 ⇒法律に規定 (一部は厚生労働省令に規定)
②時間外労働の限度時間 ⇒限度基準（告示）に規定	②時間外労働の限度時間 ⇒法律に規定
③限度時間を超えて時間外労働が認められる特別条項 ⇒限度基準（告示）に規定（上限なし）	③限度時間を超えて時間外労働が認められる特別条項 ⇒法律に規定（上限あり）

原則		
〔法定労働時間（法32条）〕		
1週40時間（44時間）以内	かつ	1日8時間以内
例外		
〔時間外・休日労働協定（36協定）〕 労使間で36協定を締結＋所轄労働基準監督署長に届出（効力発生要件）＝時間外・休日労働可能（免罰的効力）		
1箇月45時間以内	かつ	1年360時間以内
※従来の限度時間基準（告示）を法律に格上げ		
特別条項（1年につき6箇月が限度）		
〔特別条項付き36協定（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）〕		
1年 720時間以内	かつ	休日労働を含め 単月100時間未満 （罰則あり）
	かつ	2箇月～6箇月平均で 休日労働を含め 月80時間以内（罰則あり）