



※後述するように、「休日労働を含め単月100時間未満」及び「休日労働を含め2箇月～6箇月平均で月80時間以内」の要件は、特別条項を使わない月にも適用されます。

## 解説

### 〔1〕労使協定（36協定）において定める事項

必要的協定事項	具体的な内容
時間外又は休日労働をさせる労働者の範囲（業務の種類及び労働者数）	（例）満18歳以上の営業職担当の労働者 20名
対象期間※	1年間に限る
時間外又は休日労働をさせることができる場合	（例）通常予見できない大量の受注増に対応するため
対象期間における1日、1箇月及び1年についての時間外労働又は休日労働の日数（H14選・17）	次の期間のすべてについて延長時間を定めること ① <u>1日</u> ② <u>1箇月</u> ③ <u>1年</u>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有効期間の定め（労働協約による場合を除く）</li> <li>・対象期間である1年の起算日</li> <li>・単月100時間未満及び複数月平均80時間以内の要件を遵守する定め</li> <li>・限度時間を超えて労働させることができる場合（特別条項を附する場合）にあつては、そのための手続、割増賃金の率、当該労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置</li> </ul>

※「対象期間」とは、労基法36条の規定により時間外労働をさせ、又は休日労働をさせることができる期間をいい、1年間に限るものとされている（事業の期間が1年未満である場合でも対象期間は1年間としなければならない）。



健康福祉確保措置の実施状況に関する記録は、当該36協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存しなければならない！



限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率については、法89条2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則の絶対的必要記載事項に該当すること！