

① 36協定の解約・再締結／② 未届けの専門裁量労働制協定の効力

問一 当社では、震災の影響で減少した生産量を取り戻すため、今月から来年3月まではフル操業する予定です。そのため、

労働時間の原則を1日8時間、1週40時間と定めていますが、法36条の規定により時間外・休日労働に関する労使協定（いわゆる36協定）を締結し労働基準監督署に届け出た場合には、協定で定める範囲で法定労働時間を超えて労働させることができます。

時間外労働が36協定で定めた延長時間を超えることになりそうですが、どのように対処したら良いのでしょうか。

答一 労働基準法（以下「法」といいます）では、

36協定を締結し、届け出ている場合であっても、36協定で定めた延長時間の範囲を超えて時間外労働を行わせることはできません（法違反となります）ので、御社のように、36協定締結時に予想しなかった事情が生じた場合等には、労使でよく話し合った上で、現在の36協定を合意解約し、新たに必要な延長時間を定める36協定を締結し、労働基準監督署に届け出れば、その範囲で時間外労働が可能となります。

この場合、延長時間等協定の内容は、時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示154号）に適合していなければなりません。

そして、過重労働による健康障害を防止するため、やむを得ず長時間にわたる時間外労働を行わせた労働者に対しては、医師による面接指導等を実施し、適切な事後措置を講じることが重要です。

次に、法33条では、災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる場合には、労働基準監督署の許可（事態が急迫している場合は事後の届け出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができます。これについては、災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのでき

ない場合に限定されており、また、避けることのできない事由による場合であっても、その業務等が恒常的なもの場合には、臨時の必要性は認められませんので、御社のケースでは、本条を適用して、36協定による時間外労働とは別に時間外労働を行わせることはできないと思われま

す。労働制に関する労使協定で、対象業務（法施行規則24条の2の2で規定された業務に限りま

す）、当該業務の遂行に必要とされる時間、健康・福祉確保措置等を定めた場合には、協定で定めた時間を労働したものとみなされま

す。そして、同条2項で、協定を労働基準監督署に届け出ることが義務付けられていますので、届出を怠った場合には法違反となりますが、届出は協定の効力発生要件となっており、届出がなければ有効に本制度を採用していると認められ、みなし労働時間の適用が可能です。なお、法で定める各種の労使協定のうち、36協定と企画業務型裁量労働制の協定については、労働基準監督署への届け出が効力発生要件となっており、届けていないと無効となりますので、ご留意ください。

答二 法38条の3の規定により、専門業務型裁量