

① 36協定の特別条項適用の問題点

② 短い休憩時間の是非

問① 当社では、毎年1月1日から1年間の36協定を締結し、延長時間は、1日4時間、1カ月45時

別条項で定める時間を超えた者はおらず、また、原則の延長時間を超えた回数も最大で年6回と協定の範囲内でしたから、問題なかったと思いますかどうか。

質 問におし
問、1年360時間、特別条項で1カ月70時間、1年650時間としています。先日、今年の協定をする際に、労働者代表から「14年は36協定超えの時間外労働はなかったのか」と尋ねられたため調べたところ、1カ月の原則の延長時間を超えた者は数人いましたが、特

答① 労働基準法（以下「法」と略します）36条に基づく時間外・休日労働に関する労使協定（通称36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出れば、協定の範囲内で適法な時間外労働を行わせることができます。この36協定は、恒常的な長時間労働を制限する趣旨から、1日を超え3カ月以内の一定期間及び1年間の延長時間を時間外労働の限度基準（1カ月45時間、1年間360時間など）以内としなければなりません。しかし、想定外の注文があった場合など臨時に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ないことが予想

される場合には、特別条項付き協定を締結することが可能で、①原則の延長時間（限度基準以内）、②特別の事情（できるだけ具体的に）、③原則の延長時間を超える場合の手続（労働者代表との協議、労働者代表への通告など）、④原則の延長時間を超える一定の時間（特別延長時間）、⑤特別延長時間を適用できる回数（1年の半分を超えない回数）、⑥特別延長時間の割増賃金率（法定割増賃金率を超える率とするよう努める）などを定めなければなりません。お尋ねは、「14年の時間外労働の実績が協定の範囲内であったため問題ないか」ということです。が、昨年行われた時間外労働が36協定で定める延長時間、回数の範囲内であることは当然のこと、これを超えていれば法違反となります。

では、実績が36協定の範囲内であれば問題ないかという点、そうではありません。御社は、労働者代表から尋ねられたため時間外労働の実績を調べたことですから、昨年の途中で実績をチェックしていなかったのではないかと思います。ここで、特別条項付き協定では、特別の事情、特別延長時間を適用する手続を定めていますので、その「特別の事情」に該当しない場合、又は、手続が取られていない場合に、原則の延長時間を超えて時間外労働を行わせていれば、特別延長時間の範囲内でも法違反となりますので、注意が必要です。また、特別延長時間を適用するために取った手続は、労基署に届け出る必要はありませんが、記録がないと手続を取っていないか」と判断される場合がありますので、日時、方法、手続担当者、延長対象者、延長の事情などを記録しておくといでしょう。なお、この手続は、毎

月、原則の延長時間を超えて労働させることとなる前に取らなければなりませんので、ご注意ください。

* *

問② 当社では、10時に5分、12時に45分、15時に10分の休憩時間を設けていますが、労働者から「午前の休憩時間が短いので、休憩にならない」と言われました。短時間の休憩は、法律上認められないのでしょうか。

答② 法34条では、労働時間が6時間を超える場合には45分、8時間を超える場合には1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えることが義務付けられています。休憩時間の長さについては、解釈例規で、「小学校教員の授業の合間の休憩時間は、自由に利用することができれば、法34条の休憩時間である」（昭23・5・14基発769号）とされていますので、御社の休憩時間が自由に利用できれば、法定の休憩時間となります。