

「はい、こちら企業の労働110番です」
電話の主は、ある製造会社の総務課長さんでした。

「36協定の特別条項で協定する時間数に制限は



一般社団法人 名北労働基準協会
事業企画推進部課長代理・労務管理推進室長

社会保険労務士 藤原朋子

36協定の特別条項と過重労働

「特別条項」でその時間を定めることにより、年間の半分の期間についてはその定めた範囲内の時間外労働を行わせることができず、電話でのご質問は、この特別条項で協定する時間についてですが、これについては特に制限はないため、任意の時間数を協定することができます。

しかし、36協定によって労働基準法上の時間外労働の違法性はなくなりましたが、時間外労働を行わせるには十分な注意が必要です。

「ありますか？」
法定時間外労働を行う際に締結する36協定（時間外・休日労働に関する協定）で協定できる時間数には、限度時間があります。（一般労働者で1

ええ。労災の認定においては、脳・心臓疾患について時間外労働が発症前1カ月間におおむね100時間もしくは発症前2カ月ないし6カ月にあたり平均80時間を超えると、業務との関連性が強いものと



して取り扱われます。精神疾患についても発症前1カ月に160時間、3週間で120時間の時間外労働があれば、業務との関連が認められます。
長時間労働が原因となる病気で従業員が倒れたら、過労自殺に至った場

合、企業は安全配慮義務違反を問われ、非常に大きな代償を背負わなくてはなりません。つい先日、居酒屋チェーン店勤務で過労自殺した方の遺族が会社と1億3千万円で和解したとの報道がありました。このように過労自殺の賠償は億単位に及ぶことが少なくありません。

今回ご相談の総務課長さんに、長時間労働が常態化している理由をお聞きすると、「その人にしかできない仕事があるから」との答えでした。

しかし、一人の従業員にしかできない仕事のために、その大切な、唯一の従業員が過重労働に倒れてしまったら、会社の業務そのものが止まってしまいますし、それに加えて多額の賠償に企業イメージの悪化も避けられません。

労働災害の防止には、職務の潜在的な危険性、

有害性を、多くの方が関わり、網羅的に見つけ出し、これを除去、低減するリスクアセスメントを行うことが有効とされています。

従業員と企業の双方を守るため、労務担当者は、物理的に起こる事故だけでなく、労働時間など労働全般についてのリスクアセスメントを心掛ける必要があります。

平成28年2月26日開催、第5回労働トラブル防止総合講座では、「労働リスクアセスメントと安全配慮義務」と題し、弁護士 庄司俊哉氏に労働全般へのリスクアセスメント等についてお話いただきます。ぜひともご受講いただけますようご案内申し上げます。詳しくは、当協会総合受付（☎052-961-1666）まで。

イラスト・森沢康代