

労務相談Q&A

協力：伏屋社会保険労務士事務所 加藤令子氏（社会保険労務士）

36協定の特別条項の発動



特別条項付き36協定を締結し、監督署に届出しています。
特別な事情があり、職員Aさんの今月の残業時間が限度時間である1ヶ月45時間を超えそうです。特別条項を発動したいのですが、何をすればよいでしょうか？



特別条項を設けた際に定めた「労使がとる手続きの方法」に従って手続きを行った上で、残業を行ってください。

特別条項 文例（抜粋）

通常の業務量を大幅に超える事業年度の開始時期や決算など、業務がひっ迫したときは**労使の協議を経て**、1か月60(例)時間まで、1年612(例)時間までこれを延長することができる。



特別条項を発動する際に労使がとる手続きの方法には特に制約がなく、「協議・通告同意、承認、届出等」などです。

この手続きは、一定期間ごとに、特別な事情が生じたときに必ず行わなければなりません。

所定の手続きを経ることなく、労働時間を延長した場合は、法律違反となるので、注意して下さい。

労使当事者間において定める「手続」については特に制約はないが、時間外労働協定の締結当事者間の手続として労使当事者が合意した協議、通告その他の手続であること。

(平成15年10月22日基発1022003号)

特別条項適用協議書

- 手続きの日時
- 対象者又は対象部門
- 内容 等
- 延長時間
- 現在の時間外労働時間
- これまでの延長回数
- 延長の理由 など

労使双方の 捺印

手続内容を届け出る必要はありませんが、手続きは書面で明らかにしておくほうが良いでしょう

書面の例

特別条項は、個人単位でも部門単位でも発動できます。個人単位で発動する時でも、個人と手続きする必要はなく、事業場の過半数以上で組織する労働組合、過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(特別条項付き36協定を締結する際の代表者と同じ)と手続きすれば足りません。

特別条項とは、やむを得ない場合に認められる例外措置です。特別条項を発動するための手続きを正しく行うこと、年6回以下となるように管理すること等は大切ですが、安易に発動することがないよう意識し、できる限り労働時間を短くするように取り組みましょう。

働き方改革関連法案により、時間外労働の枠組みが変わることが予想されます