



時間外労働の 限度に関する基準

時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）

36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。（労働基準法第36条第3項）

平成16年4月1日から、特別条項付き協定を締結する場合の「特別の事情」は「臨時的なものに限る」ことを明確にする改正が施行されました。（詳しくは内面を御覧ください。）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。

このリーフレットを活用し、36協定を適正に締結し、届出をしてください。

■時間外労働又は休日労働をさせようとする場合には 36 協定が必要

- 労働基準法では1日及び1週の労働時間並びに休日日数を定めていますが、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、同条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

■割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払が必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は2割5分以上、休日労働の割増賃金の割増率は3割5分以上です。

■時間外労働・休日労働協定の周知について

- 時間外労働・休日労働協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

- 労働基準法等の関係法令は、

厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）で御覧いただけます。

なお、御不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署