

●特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に次のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

平成16年4月1日から、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。(※を御覧ください。)

(例) 「一定期間^(注1)についての延長時間は1か月30時間とする。ただし、通常^(注2,3)の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期^(注4)がひっ迫したときは、労使の協議を経て、1か月50時間^(注5)までこれを延長することができる。この場合、延長時間を更に延長する回数^(注6)は、6回までとする。」

この場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。（注1）
- 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。（注2）
- 「特別の事情」は、次のア・イに該当するものであること。（注3）
 - ア. 一時的又は突発的であること。
 - イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。
- 一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。（注4）
- 限度時間を超える一定の時間を定めること。（注5）
- 限度時間を超えることのできる回数を定めること。（注6）

※特別条項付き協定が変わりました(平成16年4月1日～)

- 特別条項付き協定を締結する場合、「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。
- 「臨時的なもの」とは、一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。
- 上のような趣旨から、特別条項付き協定を締結する際は、限度時間を超えることのできる回数を協定して、その回数については1年の半分以下となるよう、労使で「特別の事情」を協議してください。
- 特別条項付き協定において、1日を超え3か月以内の一定期間の労働時間を延長することにより、1年間について限度時間を超えて労働させる必要が生じる場合には、1年間についても限度時間を超える一定の時間を定める必要があります。

■「特別の事情」の例 ■ = 一時的又は突発的な事由である必要があります

〈臨時的と認められるもの〉

- 予算、決算業務
- ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- 納期のひっ迫
- 大規模なクレームへの対応
- 機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

- (特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき
- (特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき
- (特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき
- 使用者が必要と認めるとき
- 年間を通じて適用されることが明らかな事由

■ 限度時間を超える期間が1年の半分以下となるような、回数の定め方の例 ■

- 「(限度時間を超える期間、時間につき) 1か月50時間まで延長することができることとする。この場合、延長時間を更に延長する回数は、6回までとする。」
- 「(限度時間を超える期間、時間につき) 3か月150時間まで延長することができることとする。この場合、延長時間を更に延長する回数は、2回までとする。」

●適用除外

次の事業又は業務には、上記(1)(2)の限度時間が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務(ただし、1年間の限度時間は適用されます。)(具体的な指定事業又は業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。)