

残業しても三六協定が必要ないのは どのような場合ですか

Q1 労使協定なしに時間外労働ができる場合がある
のですか。
〔東京・A社〕

A 法定内残業や法定外の休日労働など

つぎの3つの場合には三六協定は必要ありませんが、就業規則等の定めが必要な場合もあります。

(1) いわゆる法定内残業の場合

事業場の所定労働時間が1日7時間30分、1週37時間30分の場合、1日30分ずつ毎日所定労働時間を超えて労働をさせる場合

労働基準法第36条は、労使協定（同法36条に基づくもので「三六協定」と呼ばれています。）の締結と行政官庁への届出を条件として、同法第32条から第32条の5まで、もしくは第40条の労働時間に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところにより労働時間を延長することができると規定していますので、三六協定の締結をしなければ労働させることができるのは、

- ① 1週間にについて40時間、1日について8時間を超えて労働させる場合（同法第32条）
- ② 変形労働時間制を採用している事業場において、あらかじめ定められた労働時間を超えて労働させる場合（法定労働時



法定内残業の場合や法定休日以外の休日の労働等の場合は三六協定の締結が必要ないが就業規則等で定めが必要な場合がある

間の範囲内に収まる場合を除く）（同法第32条の2から第32条の5）

③ 労働時間の特例の対象である10人未満の商業・サービス業等（特例措置対象事業場）においては、1週44時間、1日8時間を超えて労働させる場合（同法第40条）

行政解釈は、「就業規則に実労働時間を1週38時間と定めたときは、1週38時間を超え1週間の法定労働時間まで労働時間を延長する場合、法第36条第1項の規定に基き労働組合と協定する必要があるか。」との問い合わせに対し、「各日の労働時間が8時間を超えない限り労働基準法第36条第1項に基く協定の必要はない。」（昭23・4・28 基取第1497号、昭63・3・14 基発第150号、平11・3・31 基発第168号）としています。