

規制シート(様式)

(別紙1)

160194700490003

平成27年6月10日

規制の名称	36協定の特別条項に関する基準の設定	所管府省	厚生労働省
根拠法令等	労働基準法(昭和22年法律第49号)、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年厚生労働省告示154号)	担当局課等 及び作成責任者の役職・氏名	労働基準局労働条件政策課長 村山誠
規制目的	法定労働時間を超える延長時間の限度を定めることにより、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保すること。		
規制内容の概要	厚生労働大臣は、労働基準法第36条に基づく、労働時間の延長を適正なものとするため「労働基準法第36項第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(以下「限度基準告示」という。)」を定め、限度基準告示に基づき、必要な助言及び指導を行うことができることとされている。限度基準告示では、一定期間ごとの延長時間の限度(以下「限度時間」という。)を定めており、36協定の延長時間は限度時間を超えないものとしなければならないとされている。ただし、あらかじめ、限度時間以内の一定期間についての延長時間を定め、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限って、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率を定めた場合には、限度時間を超える延長時間を定めることができる。なお、限度基準告示における限度時間を超える「特別の事情(臨時的なものに限る)」とは、通達において「一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、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」と解釈を示している。	関連する予算	—
規制の最近の改廃経緯	平成20年の労働基準法の改正により、限度基準告示に定める事項として割増賃金の率が追加され、これに伴って、平成21年に限度基準告示を改正し、限度時間を超えて延長時間を協定する際には、労使当事者は、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めること、その率を法定割増賃金率を超える率とするよう努めること、また、限度時間を超える延長時間をできる限り短くするよう努めることが新たに定められた。	関連する政策評価結果	—

<p>規制を維持、改革 又は新設する理 由</p>	<p>雇用者のうち週労働時間60時間以上の者の割合は平成26年に8.6%で、平成32年時点の政労使目標である5%を上回っているなど長時間労働の実態があり、労働者の健康確保に向けてより一層の取組が求められているため、一定の基準を設ける必要がある。</p> <p>なお、労働基準法第33条に基づき、災害等の臨時の必要がある場合には、一定の要件の下で36協定の締結等を経ず労働時間の延長が可能であるほか、限度時間を超える場合の時間数についても特段の制限を設けず、労使の合意に委ねるなど柔軟な運用が可能な制度となっている。</p>	<p>規制の維持、改革又は新設の別</p>	<p>維持</p>
<p>(規制を改革する場合の改革の方向性)</p>	<p>—</p>		
<p>見直し条項</p>	<p>—</p>		
<p>次の見直し時期</p>	<p>—</p>		

規制シート(通知・通達等の委任根拠等)(様式)

(別添)

0001

160194700490003

<p>通知・通達等の名称(発信者等を含む。)</p>	<p>「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示の適用について」(厚生労働省労働基準局長通達 平成15年10月22日基発1022003号)</p>
<p>通知・通達等への委任の根拠となる法令の条項</p>	<p>労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準(平成10年労働省告示154号)第3条第1項</p>
<p>通知・通達等が法令の委任の範囲に入る理由</p>	<p>本通達の内容は、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」第3項第1項に規定する「特別な事情(臨時的なものに限る。)」の内容を解説するものであるため。</p>