

部内限



基 発 第 6 9 号

平成11年 2 月 17日

都道府県労働基準局長 殿

労働省労働基準局長

### 時間外労働協定の適正化に関する指導について

労働基準法の一部を改正する法律（平成10年法律第 112号）による改正後の労働基準法（以下「改正労働基準法」という。）、これに基づく労働基準法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備に関する省令（平成10年労働省令第45号）による改正後の労働基準法施行規則（以下「改正規則」という。）、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年労働省告示第 154号。以下「限度基準」という。）及び特定労働者に係る労働基準法第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年労働省告示第 155号。以下「特定労働者の限度基準」といい、限度基準及び特定労働者の限度基準を以下「限度基準等」と総称する。）の施行については、平成11年1月29日付け基発第45号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（以下「施行通達」という。）をもって指示したところであるが、改正労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定（労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。）の適正化については、下記によりその徹底を図ることとするので、その実施に遺憾なきを期されたい。

### 記

#### 第1 時間外労働協定に関する法令の周知

時間外労働協定に関する改正労働基準法、改正規則及び限度基準等（以下「時間外労働協定に関する法令等」という。）については、窓口指導、集団指導、監督指導等あらゆる

機会を通じて事業主等に対し周知徹底を図ること。

時間外労働協定に関する法令等は平成11年4月1日から施行され、同日以後に時間外労働協定を締結する場合及び同日以前に締結された時間外労働協定を同日以後に更新する場合に適用される。このため、時間外労働協定に関する法令等の円滑な施行を図る観点から、同日を中心とした本年度第4四半期から平成11年度第1四半期を重点に周知徹底を図る必要があること。

この周知については、平成10年10月19日付け基発第599号「改正労働基準法の周知について」に基づく改正労働基準法の周知活動の一環として取り組むこととし、その際には、本省から別途送付する時間外労働協定に関する法令等の周知用リーフレット（以下「リーフレット」という。）を活用すること。

また、周知に当たっては、次の点に特に留意しつつ、時間外労働協定の適正化に必要な事項を全般的に説明すること。

- ① 特定労働者からの時間外労働を短くすることの申出（以下「申出」という。）がなされた場合に、当該者を対象とした時間外労働協定の締結手続の重複を避け締結事務の簡便性を考慮し、使用者が速やかに対応することができるようにしておくことにより特定労働者の限度基準の実効性を確保するために、時間外労働協定の締結時においては申出がない場合であっても、可能な限りあらかじめ特定労働者の限度基準に適合した時間外労働協定を締結し届け出るようにすること。
- ② 時間外労働協定の有効期間については、時間外労働を恒常的なものとしなないとの趣旨からなるべく短い期間としている事業場も存在しているが、限度基準等においては1年間を通じての時間外労働時間の管理を促進し時間外労働時間の短縮を図ることを目的として、1年間についての延長時間を定めなければならないこととされていること、また、時間外労働協定について定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、1年間とすることが望ましいこと。

## 第2 時間外労働協定届の窓口における指導

### 1 基本的考え方

時間外労働協定届は、法定労働条件の中でも基本的な事項である法定労働時間の適用除外の効果を有するものであることから、労働基準監督機関においては、改正労働基準法第36条第1項に基づく適正な時間外労働協定の締結及びその届出について、的確な指導を実

施することが要請されている。

このため、所轄労働基準監督署長に時間外労働協定届が届け出られた場合には、必要的記載事項の形式上の要件に適合しているかどうかを確認するとともに、当該協定内容についても適正化の確保を図ることが必要である。

一般に、届出があった場合には、法令で定められた届出の形式上の要件に適合している限り手続上の義務が履行されたものとされるものであるが、労働基準法が時間外労働を単に労使の協定のみに係らしめることなく当該協定の所轄労働基準監督署長への届出を効力発生要件としていることにかんがみ、時間外労働協定届については協定内容についても従来から窓口における必要な指導を行ってきたところである。加えて、今般新たに、

- ① 改正規則第6条の2第1項において労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）についての要件が定められたこと、
  - ② 改正労働基準法第36条第2項及び第133条に基づき限度基準等が定められたこと、
  - ③ 同法第36条第3項において使用者及び労働者の過半数を組織する労働組合又は過半数代表者（以下「労使当事者」という。）は時間外労働協定の内容を限度基準等に適合したものとなるようにしなければならないこととされたこと、
  - ④ その確実な施行のために同条第4項において限度基準等に関し労働基準監督署長が労使当事者に対し必要な助言及び指導を行うことができることとされたこと、
- から、今後これらの規定に基づき労使当事者に対し必要な助言及び指導を行うものであること。

## 2 具体的対応（別表参照）

### (1) 形式上の要件の確認及び指導

イ 時間外労働協定届が届け出られた場合には、後記ロに掲げる必要的記載事項の形式上の要件に適合しているかどうかを確認し、当該届出が当該要件に適合していない場合は、当該届出を受理しないこと。この場合に、その理由をリーフレットを活用して説明するとともに、別添1の「時間外労働協定の適正な締結及び届出について」（以下「指導文書①」という。）に必要事項を記入の上これを交付して再提出を指導すること。

なお、当該届出内容からみて、当該事業場が改めて届出を行った際に、当該事業場に対して後記(2)及び(3)による指導を行うこととなる場合には、この時点で後記(2)及び(3)による指導を併せて行うこと。

ロ 形式上の要件とは、具体的には、次のとおりであること。

- ① 改正規則第16条に基づく必要的記載事項として、時間外労働をさせる必要のある具体的事由及び業務の種類のほか、労働者数、一日及び一定期間についての延長時間並びに有効期間（労働協約による場合を除く。）として具体的な数字が記載されていること。

なお、一定期間の区分や当該一定期間についての延長時間として、期間や時間数が具体的に記載されていれば、例えば1日を超え3箇月以内の期間についての延長時間又は1年間についての延長時間のいずれかの記載しかない場合であっても、一定期間の区分や当該一定期間についての延長時間が限度基準等に適合しているかどうかにかかわらず、形式上の要件には適合しているものであること。

- ② 協定当事者である労働組合の名称又は過半数代表者の職名及び氏名、協定当事者（過半数代表者の場合）の選出方法その他改正規則第17条に基づく様式における必要的記載事項について記載されていること。

## (2) 過半数代表者についての確認及び指導

時間外労働協定の締結当事者である過半数代表者の職制上の地位及び選出方法が改正規則第6条の2第1項に基づく実質上の要件に該当しているかどうかを確認し、該当していない場合は、当該協定届を受理せず返戻の上、その理由をリーフレットを活用して説明するとともに、指導文書①に必要事項を記入の上これを交付して再提出を指導すること。

## (3) 限度基準等についての確認及び指導

イ 後記ロ以外の労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者を含む。）の場合

当該協定届の内容が限度基準に適合したものとなっているかどうかを確認し、適合していない場合は、限度基準の趣旨及び内容をリーフレットを活用して説明するとともに、次により指導すること。

### ① 限度基準第1条（業務区分の細分化）に適合していない場合

当該協定届を受理した上で、リーフレットの該当する欄にレ印を記入の上これを交付して再検討を指導し、当該事項についての窓口における指導を終了すること。

### ② 限度基準第2条（一定期間の区分）、限度基準第3条（一定期間についての延長時間の限度）又は限度基準第4条（1年単位の変形労働時間制における一定期間に

ついでに延長時間の限度) に適合していない場合

指導文書①に必要事項を記入の上これを交付して当該協定届の再検討を指導するとともに、当該協定届を受理せず返戻すること。

なお、有効期間が1年未満となっている場合においては、1年間についての延長時間が定められていないものとして、指導を行うこと。

ロ 特定労働者の場合

当該協定の特定労働者に係る欄について、記載がない場合は、当該協定の締結時に申出があったかどうかを確認し、特定労働者の限度基準の趣旨及び内容をリーフレットを活用して説明するとともに、申出の有無により、次により指導すること。

また、当該欄の記載内容が特定労働者の限度基準に適合したものとなっていない場合は、特定労働者の限度基準の趣旨及び内容をリーフレットを活用して説明するとともに、②のときと同様に指導すること。

① 申出がないとき

当該協定届を受理した上で、別添2の「特定労働者の限度時間に適合した時間外労働協定の締結及び届出について」(以下「指導文書②」という。)に必要事項を記入の上これを交付して当該協定届の再検討を指導し、当該事項についての窓口における指導を終了すること。

② 申出があるとき

指導文書①に必要事項を記入の上これを交付して当該協定の再検討を指導するとともに、当該協定届を受理せず返戻すること。

(4) 限度基準等に適合していないものとして指導文書①を交付した場合の事後措置

イ 交付した指導文書①に従って限度基準等に適合する時間外労働協定届が届け出られた場合には、これを受理すること。

ロ 限度基準等に適合していない時間外労働協定届が再度届け出られた場合には、窓口における指導という指導方法・効果の制約を考慮して当該協定届を受理した上で、

① 当該事業場の労使当事者がその趣旨及び内容を理解した上でのものであると確認できたもの、

② 当該事業場の労使当事者がその趣旨及び内容を理解した上でのものであるかどうかを確認できないもの、

の区分を当該協定届に略記し、今後引き続き労使当事者間において検討を行うよう口

頭により指導し、窓口における指導を終了すること。

(5) 指導に係る留意事項

イ 上記(2)及び(3)の確認を行う場合の取扱い

時間外労働協定届について、事業場からの事情聴取や指導の経緯を踏まえつつ、前記(2)の確認を行う場合に、なお過半数代表者の要件に問題があると考えられるとき、前記(3)の確認を行う場合に、なお限度基準等に適合していないことに関する労使当事者間の検討内容に係る信憑性に欠けると考えられるとき、あるいは限度基準等に適合していないことの理由が労働者の過半数を組織する労働組合又は過半数代表者の側に存在すると考えられるときなどには、労働者代表から事情を聴取し必要な助言及び指導を行うことにも留意すること。

ロ 時間外労働協定届の返戻に応じない場合の取扱い

前記(2)又は(3)により時間外労働協定届を返戻する場合に、届出事業場が、当該協定届は形式上の要件に適合していることを理由として受理を求めるときには、返戻を強制することなく当該協定届を受理すること。

なお、当該事業場が当該協定届についての控を併せて提出している場合であって、過半数代表者についての法定要件を欠いている可能性があるときは別添3のスタンプを、限度基準等に適合していないときは別添4のスタンプを、押印した上で当該協定届の控を返戻すること。

ハ 郵送により届け出られた場合の取扱い

事業場から時間外労働協定届が郵送により届け出られた場合には、その内容が過半数代表者の要件に該当していないと考えられるもの又は限度基準等に適合していないものについては、できる限り当該事業場に対して、リーフレット、指導文書①等を送付すること、電話等により事情を聴取すること等により必要な措置を行うこと。

なお、同協定届の控を送付する場合には当該控に前記ロのなお書に準じてスタンプを押印すること。

第3 時間外労働協定に係る監督指導等

限度基準等に適合していない時間外労働協定を締結している事業場に対しては、平成11年2月17日付け基発第70号「今後における一般労働条件の確保・改善対策の推進に関する基本方針について」に基づき監督指導等を実施すること。

## 第4 その他の留意事項

### 1 概算式による取扱い

限度時間を超えているかどうかの判断に当たっては、所定労働時間が法定労働時間を下回る事業場において、当該所定労働時間を超えて延長することができる時間を延長時間として協定している場合（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制における場合を除く。）には、施行通達において示した概算式により当該延長時間を法定労働時間を超えて延長することができる時間に相当する時間に換算したうえ限度時間と比較することとするが、換算結果が限度時間を10%程度上回る範囲内であれば、限度基準等に適合しているものとして取り扱うこと。

### 2 窓口における指導の経緯に係る記録の整理

前記第2による指導を適切に実施するためにはその指導経緯を明らかにしておく必要があること、また、特に時間外労働協定届を返戻した場合には、後日改めて労使当事者から指導内容についての照会が行われることもあることから、交付した指導文書①又は指導文書②はその控を、返戻した時間外労働協定届は写しを作成しその写しを、また、受理した限度基準に適合しない時間外労働協定を、整理しておくこと。

### 3 平成11年3月末日までの間の対応

時間外労働協定に関する法令等が適用されない本年3月末日までに締結又は更新された時間外労働協定の届出に係る窓口における指導においては、前記第2に準じ当該協定届を確認し、リーフレットのみを活用して指導することとし、本年4月1日以後に同協定を新たに締結する場合に前記第2に示すところにより限度基準等その他に適合したものとなるように指導すること。

(別表)

時間外労働協定届の窓口における指導一覧

具体的態様	対 応
形式上の要件	
必要的記載事項の記載不備	リーフレットによる説明、指導文書①の交付、協定届を受理しない。
実質上の要件	
過半数代表者の要件に非該当	リーフレットによる説明、指導文書①の交付、協定届を受理せず返戻する（受理を求める場合には、返戻を強制することなく受理し、別添3のスタンプを押印）。
限度基準等	
一般労働者・一年変形制対象労働者（特定労働者を除く。）	
限度基準第1条不適合 （業務区分）	リーフレットによる説明、協定届を受理する。
限度基準第2条不適合 （一定期間）	リーフレットによる説明、指導文書①の交付、協定届を受理せず返戻する（受理を求める場合には、返戻を強制することなく受理し、別添4のスタンプを押印）。
限度基準第3条・4条 不適合 （延長時間）	
特定労働者	
記載がない場合	
申出がないとき	
限度基準第1条不適合 （業務区分）	リーフレットによる説明、協定届を受理する。
特定労働者の限度基準 不適合	リーフレットによる説明、指導文書②の交付、協定届を受理する。
申出があるとき	
限度基準第1条不適合 （業務区分）	リーフレットによる説明、協定届を受理する。
特定労働者の限度基準 不適合	リーフレットによる説明、指導文書①の交付、協定届を受理せず返戻する（受理を求める場合には、返戻を強制することなく受理し、別添4のスタンプを押印）。
記載がある場合	
「記載がない場合で、申出があるとき」と同様であること。	



時間外労働協定の適正な締結及び届出について

平成11年4月1日から、時間外労働協定の締結に当たっては、労働基準法施行規則第16条で定められた事項を協定するほか、①労働者の過半数を代表する者（労働者の過半数を組織する労働組合がない場合に限る。）は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の要件を満たす者として、②時間外労働協定で定める延長時間は、「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」（以下「限度基準」という。）及び「特定労働者に係る労働基準法第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」（以下「特定労働者の限度基準」という。）に定められた限度時間の範囲内とすること、などが必要とされています。

については、貴事業場の時間外労働協定においては、下記事項のうち□内にレ印を付した事項について適正に締結されていないので、労使当事者間で再度検討の上、時間外労働協定を再度締結し届け出るようにして下さい。

記

第1 時間外労働協定についての主な協定・届出事項及びその内容

1 主な協定・届出事項

- 時間外労働をさせる必要のある具体的事由  1日について延長することができる時間
  - 同 業務の種類  1日を超える一定期間について延長する
  - 同 労働者の数  ことができる時間
  - 協定の当事者（労働者側）の職名及び氏名  有効期間
  - 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法
- 注)  有効期間については、1年間とすることが望ましいこと。

2 労働者の過半数を代表する者の職務上の地位及び選出方法

- 監督又は管理の地位にある者でないこと
- 投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること

第2 限度基準による一定期間の区分及び一定期間についての延長時間の限度

1 一定期間の区分

- 1日を超え3箇月以内の期間  1年間

2 一定期間についての延長時間の限度（限度時間）

(1) 一般労働者（後記(2)及び第3の労働者を除く。）

- 一定期間が1週間の場合 15時間  一定期間が1箇月の場合 45時間
- 一定期間が2週間の場合 27時間  一定期間が2箇月の場合 81時間
- 一定期間が4週間の場合 43時間  一定期間が3箇月の場合 120時間
- 一定期間が1年間の場合 360時間  一定期間が( )の場合( )時間

(2) 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制対象労働者（後記第3の労働者を除く。）

- |                                      |       |                                      |       |
|--------------------------------------|-------|--------------------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> 一定期間が1週間の場合 | 14時間  | <input type="checkbox"/> 一定期間が1箇月の場合 | 42時間  |
| <input type="checkbox"/> 一定期間が2週間の場合 | 25時間  | <input type="checkbox"/> 一定期間が2箇月の場合 | 75時間  |
| <input type="checkbox"/> 一定期間が4週間の場合 | 40時間  | <input type="checkbox"/> 一定期間が3箇月の場合 | 110時間 |
| <input type="checkbox"/> 一定期間が1年間の場合 | 320時間 | <input type="checkbox"/> 一定期間が( )の場合 | ( )時間 |

(3) 特別条項付き協定

臨時的に一定期間についての延長時間の限度（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生ずることが予想される場合の協定

例「一定期間についての延長時間は1箇月〇〇時間とする（注1）。ただし、××のときは（注2）、労使の協議を経て（注3）、1箇月△△時間（注4）までこれを延長することができる。」

注1) 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2) 特別の事情をできるだけ具体的に定めること。

注3) 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とし、できる限り最小限の時間とすること。

第3 特定労働者の限度基準による一定期間についての延長時間の限度（限度時間）

特定労働者（注を参照のこと。）のうち時間外労働を短くすることを申し出た者

(1) 労働基準法別表第1第1号から第5号までに掲げる事業に従事する者

- |                              |       |                       |       |
|------------------------------|-------|-----------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> 1週間 | 6時間   | （決算のために必要な業務については、2週間 | 12時間） |
| <input type="checkbox"/> 1年間 | 150時間 |                       |       |

(2) 労働基準法別表第1第13号及び第14号に掲げる事業に従事する者

- |                              |      |                              |       |
|------------------------------|------|------------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> 2週間 | 12時間 | <input type="checkbox"/> 1年間 | 150時間 |
|------------------------------|------|------------------------------|-------|

(3) 上記(1)(2)以外の事業（労働基準法別表第1第6号（林業を除く。）及び第7号に掲げる事業を除く。）に従事する者

- |                              |      |                              |       |
|------------------------------|------|------------------------------|-------|
| <input type="checkbox"/> 4週間 | 36時間 | <input type="checkbox"/> 1年間 | 150時間 |
|------------------------------|------|------------------------------|-------|

注) 特定労働者とは、労働基準法第133条及び労働基準法施行規則第69条第1項に規定する一定範囲の「子の養育又は家族の介護を行う労働者」のことで、特定労働者のうち時間外労働を短いものとすることを使用者に申し出た者については、特定労働者の限度基準に定めた限度時間の範囲内で時間外労働協定の延長時間を定める必要があります。

平成 年 月 日

殿

労働基準監督署（担当： ）

※具体的な改善方法や不明な点等につきましては、当署あてにお問い合わせ下さい。

別添2

特定労働者の限度基準に適合した時間外労働協定の締結及び届出について

平成11年4月1日から、時間外労働協定の締結に当たっては、「特定労働者に係る労働基準法第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」（以下「特定労働者の限度基準」という。）により、特定労働者（注を参照のこと。）のうち時間外労働を短いものとすることを使用者に申し出た者についての延長時間は特定労働者の限度基準に定められた限度時間の範囲内とすることが必要とされています。

ついては、今後、特定労働者から時間外労働を短いものとするための申出があった際に速やかに対応できるようにしておくため、労使当事者間で検討の上、あらかじめ下記事項のうち□内にし印を付した限度時間の範囲内で時間外労働協定を締結し、届け出るようにして下さい。

記

○ 特定労働者の限度基準による一定期間についての延長時間の限度（限度時間）

1 労働基準法別表第1第1号から第5号までに掲げる事業に従事する者

1週間 6時間（決算のために必要な業務については、2週間 12時間）

1年間 150時間

2 労働基準法別表第1第13号及び第14号に掲げる事業に従事する者

2週間 12時間  1年間 150時間

3 上記1、2以外の事業（労働基準法別表第1第6号（林業を除く。）及び第7号に掲げる事業を除く。）に従事する者

4週間 36時間  1年間 150時間

注) 特定労働者とは、労働基準法第133条及び労働基準法施行規則第69条第1項に規定する一定範囲の「子の養育又は家族の介護を行う労働者」のことで、特定労働者のうち時間外労働を短いものとする使用者に申し出た者については、特定労働者の限度基準に定めた限度時間の範囲内で時間外労働協定の延長時間を定める必要があります。

平成 年 月 日

\_\_\_\_\_  
殿

\_\_\_\_\_  
労働基準監督署（担当： \_\_\_\_\_）

※具体的な改善方法や不明な点等につきましては、当署あてにお問い合わせ下さい。

貴事業場の本時間外労働協定は協定当事者である過半数代表者についての法定要件を欠いている可能性があるので再確認して下さい。

(労働基準監督署)

貴事業場の本時間外労働協定届は限度基準等に適合していないので再検討して下さい。

(労働基準監督署)