

三六協定で締結した時間を越えて労働を行った場合について

(1) 法的には「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」の対象となります

●36協定（または特別条項付き36協定）で定めた延長時間の限度を越えて働かせた場合は、労基法第36条違反ではなく、第32条（労働時間）または第35条（休日）の違反となり、第119条（罰則）により「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」の処罰の対象となります。もし労働基準監督署の臨検監督があれば、「是正勧告書（労基法違反が明らかである場合に出される）」の対象となり、即時の是正を求められることは確実です。

「是正勧告は・・・行政指導上の措置なので・・・強制力はなく・・・従わないことが必ずしも不法行為となるわけではない（残業代金等請求控訴事件、東京高裁、平14・6・26）」ですが、強制力がないからと是正勧告に応じなければ法違反として送検されることもあります。（注：あくまで法違反としての送検であって、是正勧告に応じなかったことを理由としての送検ではありません。）

実際の処罰に関しては、ケースバイケースで労働基準監督署の判断となりますので（たまたまの定期監督なのか、従業員からの申告を受けての申告監督なのかでも、違ってきます）、指導に従い即時是正すれば処分されないとは言い切れません。違反が「悪質なもの」であれば、書類送検されることも（協定違反の時間外労働を命じたことで、過労による重大な労災事故を引き起こした場合など）あります。

●36協定（または特別条項付き36協定）で定めた延長時間の限度を越えて働かせる命令はできませんし、命令する根拠もありません。「もう既に超えて働かせてしまった！」のであれば、超えた時間に対して割増賃金を支払うのは当然として、再発防止に向け、今すぐに労使で協議をはじめする必要があります。（本来このような事態にならないようにと、「臨時的に」延長時間の限度を広げているのが特別条項なのですが、「臨時的に」ではなく「常態化」しているのなら問題です。）

●特別条項で定めた延長時間の範囲内であっても、「特別条項の適用が不適切」であれば、もし労基署の臨検があれば、「指導票（放置すると労基法違反になる場合に出される）」の対象となり、改善を指導されることもあり得ます。特別条項は平成15年改正（平成16年4月施行）により、厳格化されました。この改正で「3ヵ月以内の一定期間について、労働時間を特別に延長できる回数を協定すること」、「限度時間を越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」とされ、

この「特別の事情」は、

- ①事由は一時的または突発的であること（決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、など）、
 - ②回数は全体として1年の半分を超えないこと（3ヵ月単位なら2回、1月単位なら6回、など）、
- と限定されました。

「業務の都合上必要なとき」や「使用者が必要と認めるとき」などの定めは長時間労働の常態化を招くものとして、認められません。従前は、特別条項には延長時間の回数や対象期間での制限は無く、この特別条項があれば時間外労働は「青天井」だったことから、いわゆる「エスケープ条項」と呼ばれるようになりましたが、平成15年改正で厳格な運用が必要になりました。（ただ、延長時間の限度は示されず、労使の協議に委ねられています。）

(2) 本当に「特別条項付き36協定」で協定した延長時間の限度を超えてしまったのか？

特別条項を適用する余地はもう残っていないのか？

ある機械部品メーカーの事例を転載します

- ・突発的な納期集中に備え、1ヶ月単位で協定しているため延長回数は年6回(6ヶ月間)、
- ・36協定(特別条項付き)で、月45時間(70時間)、年360時間(840時間)、と協定しています。

①45時間以内の月を年6回、45時間を超える月は年6回となります。

特別条項の上限は月70時間ですので、45時間との差である25時間を5時間ずつ5日に振り分けたとします。この場合の特別条項の適用は5回ではなく、まだ1回だけです。

②特別条項の適用は事業所単位ではなく、個人単位です。

納期の集中のため、6ヶ月の間にもう既に6回、特別条項を適用してしまったとします。この場合でも特別条項をまだ適用できる場合があります。たとえばA社員には6回フルに適用したが、B社員には3回しか適用していない場合です。この場合B社員にはあと3回適用して、働いてもらうことができます。この1人1人の従業員をコントロールすることが、特別条項を適用するうえで難しいところです。このコントロールができないのなら、割り切って事業所・部門単位で適用するしかありません。

●特別条項は「両刃の剣」です。当方では、きちんと管理する自信がなければ導入はお勧めしていません。いい加減な時間管理では、最悪の場合、過重労働死、損害賠償の悪夢が待っています。(本当は一番時間管理を徹底すべき従業員は特別条項の適用対象者ではなく、上記の事例ではパーツ設計や部品開発に携わる従業員です。なぜならこの業務は限度基準の適用除外とできるので、ここだけの話、月96時間・年980時間といった協定届けを出すことも可能(適法です)だからです。)

参考に過重労働と過労死に関する厚生労働省の判断基準を転載します。

【業務と発症の関連性が強い】

- ・月100時間を超える時間外労働
- ・発症2～6カ月間に月あたり80時間を超える時間外

【業務との関連性が強まる】

- ・発症1～6カ月間の月あたり45時間を超える時間外

【業務との関連性が薄い】

- ・発症1～6カ月間の月あたり45時間以内の時間外

総務の杜 より カワムラ社労士事務所 様 投稿記事

2006年07月24日