

第68期版

「所定外労働時間の実態記録」



ガイドライン2

～基礎知識編～



日清製粉労働組合

① そもそも「労働時間」とは？

「労働時間」の定義

ケース① 朝礼・準備体操

ケース② 取引先との会食や接待ゴルフ

ケース③ 出張中の移動

ケース④ 持ち帰り残業

ケース⑤ 研修教育

労働時間か否かは「ケースバイケース」で判断

日清製粉グループの労働時間の解釈は？

② 36協定とは？

36（サブロク）協定とは？

何のために36協定を締結するのか？

36協定で締結することは何？

各専門用語の解説①

各専門用語の解説②

（参考）「法定」と「所定」の関係

（参考）時間外労働の上限規制とは？

36協定の対象者は？

36協定の締結者は？

労働者代表はどのように選出するのか？

36協定 締結までの流れ

なぜ締結前協議を行うのか？

36協定における大事な4つのポイント

36協定を違反するとどうなる？

36協定違反を防ぐために

そもそも
「労働時間」とは？

「労働時間」の定義

- ✓実は・・・労働基準法上、労働時間の定義は明確化されていない
- ✓そのため、労働時間の定義について述べた以下の最高裁の判例が最も重要視されている

「労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではない」

三菱重工業長崎造船所事件（最高裁一小 平成12.3.9判決）

✓労働時間は「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」



< 「指揮命令下」の判断基準（判例要旨の一部抜粋） >

労働者が、使用者から義務付けられ、または余儀なくされたときは、所定労働時間外に行うものとされていても、特段の事情がない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できる

ケース① 朝礼・準備体操



Designed by pch.vector / Freepik



Designed by gstudioimagen / Freepik

Q. 朝礼や準備体操時間は労働時間？



A. ケースバイケース

<労働時間に当たるケース>

- ✓就業規則等の会社規程により、明確に参加が義務付けられている
- ✓明確な参加の指示がなくても、不参加の場合には人事評価や賃金面で不利益な扱いを受ける（＝参加を余儀なくされている）

ケース② 取引先との会食や休日の接待ゴルフ



Designed by macrovector / Freepik



Designed by pch.vector / Freepik

Q. 会食や休日の接待ゴルフは
労働時間？

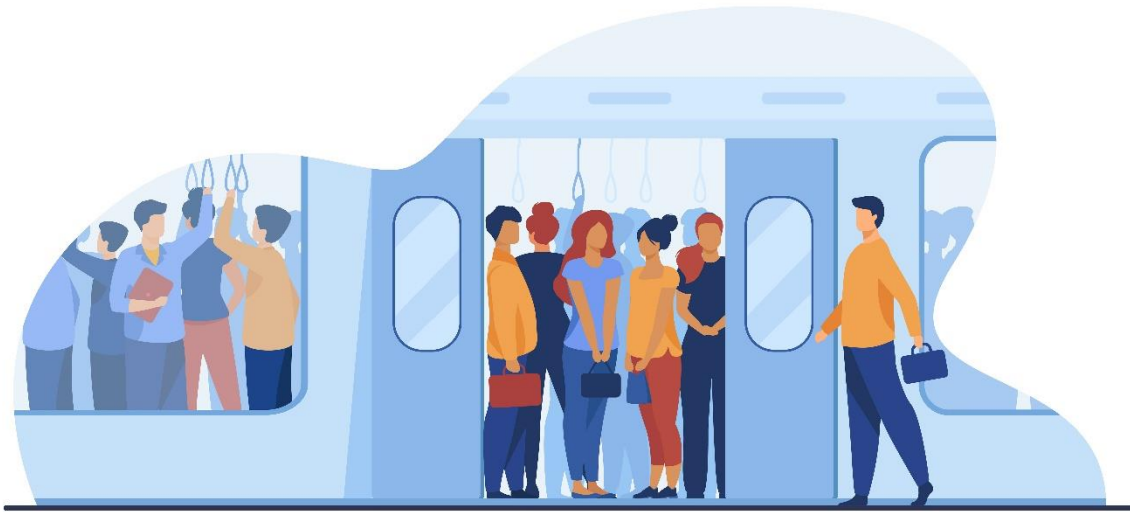
A. 原則、労働時間に当たらない
(ケースバイケース)

※当社の疑義解釈では、平日の接待ゴルフ（〇〇会などの公的なコンペやプレー代を
当方が負担するもの）は所定就業時間勤務したものとみなす（年休扱いにはしない）

＜労働時間になり得るケース＞

- ✓ 主要な業務との関連性が強い（主に商談を行っている等）
- ✓ 参加を義務付けられている、もしくは余儀なくされている（不参加で不利益）
- ✓ 具体的な指揮命令がある（上司から接客や運営の具体的な指示を受けている）

ケース③ 出張中の移動



Designed by pch.vector / Freepik

Q. 出張中の移動は労働時間？



A. 出張中の労働時間は「みなし」が原則だが、ケースバイケース

<労働時間になり得るケース>

- ✓上司と同行し、移動中に業務指示を受けている（会議や商談の打ち合わせ等）
- ✓上司からの業務連絡（電話、メール等）に対応している

ケース④ 自主的な持ち帰り残業



Designed by unDraw

Q. 自主的な持ち帰り残業は
労働時間？



A. 原則、労働時間に当たらないが
当社では上司の許可のない
持ち帰り残業は禁止されている

<労働時間になり得るケース>

- ✓上司が本人の持ち帰り残業を承知しながら、黙認している
- ✓持ち帰り残業がなければ処理しきれないほどの業務を指示している（=黙示の命令）

ケース⑤ 研修教育



Designed by pch.vector / Freepik

Q. 研修教育は労働時間？



A. 会社が指示、あるいは認めた
研修であれば基本は労働時間

< 労働時間に当たるケース >

- ✓ 研修内容が業務内容そのもの、あるいは業務と密接に関連するものである
- ✓ 研修への参加が義務付けられている、あるいは強制されている
- ✓ 形式上自由参加としながら、不参加だと不利益な扱いを受ける

労働時間か否かは「ケースバイケース」で判断

- ✓労働時間の原則はあくまで「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」
- ✓「〇〇は労働時間である」「××は労働時間ではない」等と単純に決まるものではない
- ✓大事なことは、「上司から義務付けられているか、または余儀なくされているかどうか」ということをベースにそれぞれの場面の個別具体的な事情を踏まえて判断すること！

日清製粉グループの労働時間の解釈は？

STEP 1 『社員就業規則 疑義解釈集』を確認する
(NIネットの「全社キャビネット」内に格納)

それでもわからない場合には・・・

STEP 2 職場の上司や同僚に相談する (基本は職制を通じて解決)

それでも解決しない場合には・・・

STEP 3 支部執行部や組合本部 (TEL : **03-5283-3771**) に相談する

書記長 小森 崇史 komori.takashi@nisshin.com

書記次長 松本 雄哉 matsumoto.yuya@nisshin.com

3 6 協定とは？

(正式名称)

「時間外労働、休日労働に関する協定」

なぜ「3 6 協定」と呼ぶのか？

○：労働基準法第3 6 条の条番号

×：時間外労働時間を年間3 6 0 時間と規定

何のために36協定を締結するのか？

法律上の原則

会社は36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ないと、従業員に時間外労働や休日労働をさせることができない！



36協定を締結しなければ、残業の業務指示は受けなくて済むけど・・・繁忙期や突発的なトラブル対応で、残業や休日出勤が必要なときもある

時間外労働や休日労働を認める一方でこれらの限度を設定するために締結する！

3 6 協定で締結することは何？

- ① 時間外労働や休日労働をさせる必要がある具体的事由と業務の種類
- ② 労働者数
- ③ 所定労働時間
- ④ 所定休日
- ⑤ 労働させることができる休日数
- ⑥ 延長時間（1日、1か月、1年間）
- ⑦ 1箇月あたりの延長時間を超えて労働させることができる回数（年6回以内）
- ⑧ 特別条項付延長時間（1か月、1年間）
- ⑨ 限度時間を超える時間外労働に関わる割増賃金率
- ⑩ 限度時間を超えて労働させる場合における手続き
- ⑪ 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
- ⑫ 時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月において100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと
- ⑬ 1か月単位の変形労働時間制
- ⑭ その他の特例
- ⑮ 協定の有効期間

時間外労働

法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える労働のこと。所定労働時間を超える労働を表す「所定外労働時間」とは厳密には異なる

休日労働

法定休日（1週間につき1日、または4週間につき4日）に行われる労働のこと。所定休日に行われる「所定休日労働」とは厳密には異なる

所定労働時間

会社が就業規則で定める労働時間のこと。当社グループでは、原則として年間1,870時間、1日7時間45分と労働協約で定められている（3交替勤務など例外あり）

所定休日

会社が定める休日のこと。当社グループでは、原則として年間123日（日曜日、法律で定められた祝日・休日、創立記念日（5/3）、労働祭（5/1）、年末年始、指定休日、調整休日）と労働協約で定められている（例外あり）

所定外労働時間

所定労働時間外の労働時間のこと。当社グループでは、「早出残業時間」「休日出勤時間」「代休出勤時間」「連操早出残業時間（製粉工場のみ）」の合計時間を指す

「法定（法律のルール）」と
「所定（会社のルール）」の
違いを理解することが不可欠

延長時間

36協定における時間外労働の上限は2階建てとなっており、延長時間はその「1階部分」。当社グループの場合、**所定外延長時間を原則として月40時間、年360時間としている**（1日あたりの延長時間は事業場ごとに異なる）

特別条項付延長時間

36協定における時間外労働の上限の「2階部分」。臨時的な特別な事情により、どうしても延長時間を守ることができない場合における上限として、事業場ごとに定められている。ただし、**延長時間を超えることができるのは年6回まで**。労使による事前協議（労働者本人と直属の上司との間ではなく、支部長もしくは労働者代表と会社側代表の間における月例協議）という手続きが必要

当社グループのルール

所定労働時間

1日7時間45分
年1,870時間



（所定外）特別条項付延長時間オーバー
法令違反



（所定外）特別条項付延長時間
～月80時間（年6回まで） ～年720時間



（所定外）延長時間
～月40時間 ～年360時間



※エンジニアリングのみ例外適用

(参考) 「法定」と「所定」の関係



「法定」とか「所定」とか
ややこしい・・・できるだけ
シンプルにできないかな・・・



- ✓ 日清製粉グループでは従来通り、「所定」ベースで労働時間を管理することにしよう！
- ✓ 「所定」部分を守っていれば「法定」部分も守ったことになるように、「法定」は理論値を記載しよう！

(参考) 延長時間の「法定」と「所定」①

1日あたりの延長時間

✓ 所定外延長時間 = 17時間

(考え方) 24時間 - 最短所定労働時間 (短時間勤務) 6時間 - 休憩時間1時間[※] = 17時間

✓ 法定外延長時間 = 15時間

(考え方) 24時間 - 法定労働時間 8時間 - 休憩時間 1時間[※] = 15時間

※8時間を超える労働については、少なくとも1時間を超える休憩を与えなければならない

1か月あたりの延長時間

✓ 所定外延長時間 = 40時間 (当社ルール)

✓ 法定外延長時間 = 36時間 (理論値 = 所定外延長時間 - 4時間)

(考え方) 所定外延長時間 40時間 - (法定労働時間 8時間 - 所定労働時間 7.75時間) ×
最少所定労働日数 16日 = 36時間

※エンジニアリングのみ例外適用

(参考) 延長時間の「法定」と「所定」②

1年間あたりの延長時間

- ✓ 所定外延長時間 = 360時間 (当社ルール)
- ✓ 法定外延長時間 = 294時間 (理論値 = 所定外延長時間 - 66時間)

(考え方) 所定外延長時間 360時間 - { 年間法定労働時間 1,936時間 (法定労働時間 8時間 × 年間所定労働日数242日) - 年間所定労働時間 1,870時間 } = 294時間

※エンジニアリングのみ例外適用

特別条項付延長時間 (1か月、1年間) も理論値の考え方は同じ

具体例

特別条項付延長時間 (法定外)

1か月については 56時間 -4時間

1年間については 434時間 -66時間

特別条項付延長時間 (所定外)

1か月については 60時間

1年間については 500時間

あくまで
所定で管理

(参考) 休日労働日数の「法定」と「所定」

法定休日労働日数

- ✓ 所定休日労働日数が月5日を超える場合 = 5日
- ✓ 所定休日労働日数が月5日以下の場合 = 所定休日労働日数と同日数

(考え方) 法定休日は「1週間につき1日」のため、「1か月につき最大5日」となる。

「1か月あたりの所定休日数 \geq 1か月あたりの法定休日数」の関係のため、所定休日労働日数が5日以上となることはあるが、法定休日労働日数が5日を超えることはない。

所定休日労働日数が5日以下の場合は、すべて法定休日労働日数となり得るため、所定休日労働日数と同日数を設定する。

具体例

労働させることができる休日数 (法定)

法定休日の内、月5日 ← 月5日超

法定休日の内、月4日 ← 月5日以下

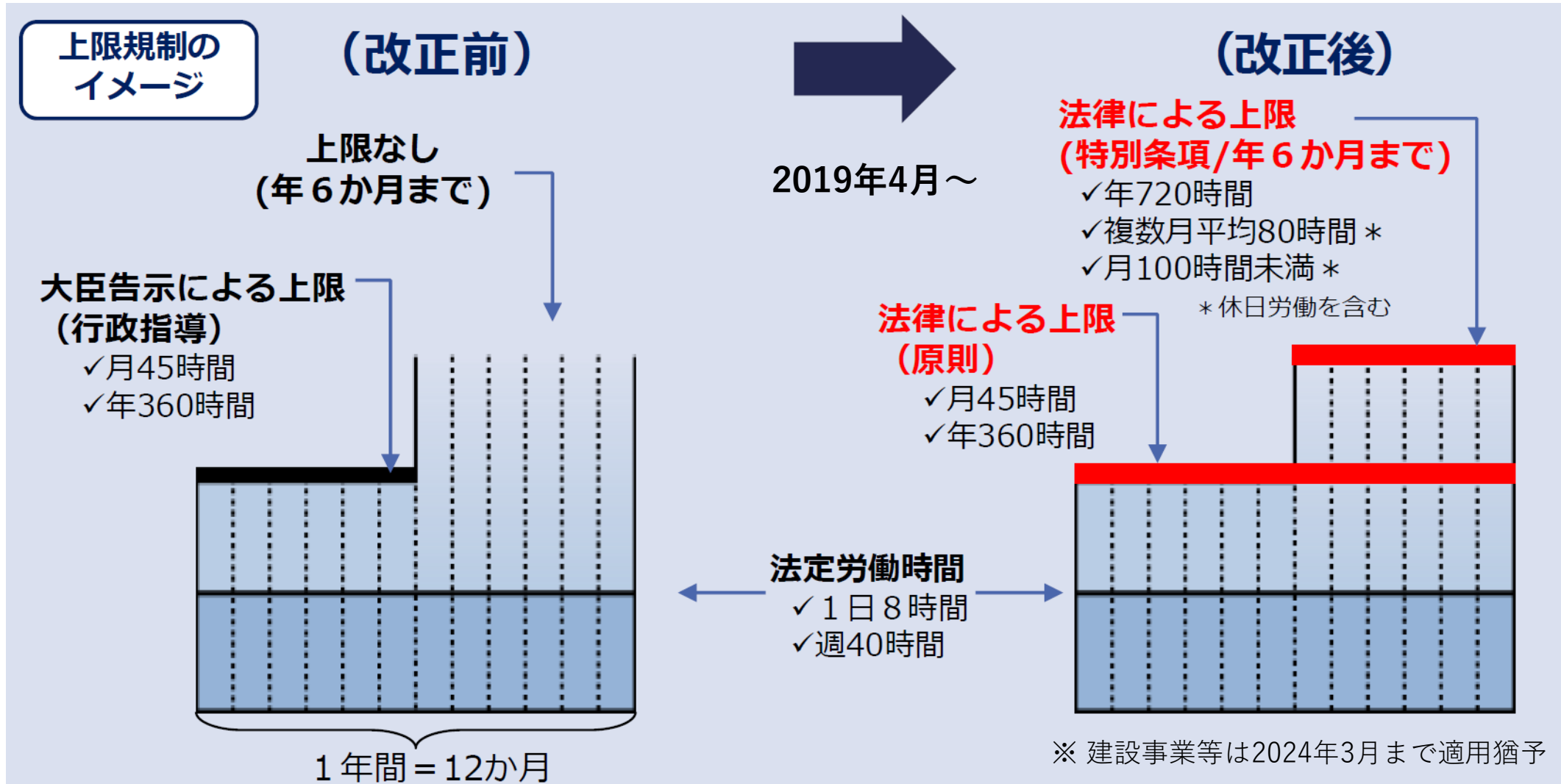
労働させることができる休日数 (所定)

所定休日の内、月6日

所定休日の内、月4日

あくまで
所定で管理

(参考) 時間外労働の上限規制とは？



(出典) 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

3 6 協定の対象者は？

対象となる労働者

= 直接雇用の労働者

- ✓ 社員（組合員）
- ✓ 嘱託B・C
- ✓ 契約社員
- ✓ エルダー社員
- ✓ パートタイマー

対象とならない労働者

= 非直接雇用の労働者、管理監督者

- ✓ 派遣社員
- ✓ 請負
- ✓ 管理監督者（M層、嘱託A）

3 6 協定の締結者は？

3 6 協定の締結者（労働者側）

- ① 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合、その労働組合の代表者 = **支部長**
 ② 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合、労働者の過半数を代表する者 = **労働者代表**

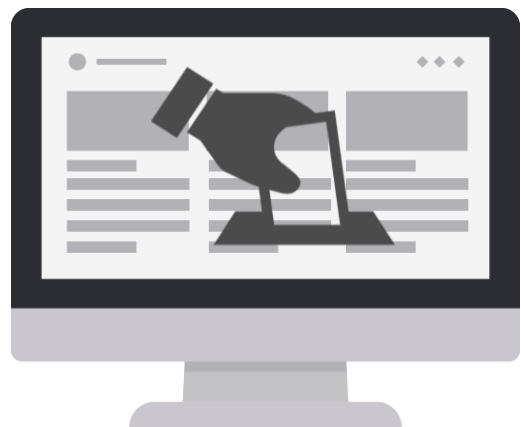
<p>過半数の判定をする際に 分母に含める労働者 = 直接雇用の労働者、管理監督者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 社員（組合員） ✓ 嘱託B・C ✓ 契約社員 ✓ エルダー社員 ✓ パートタイマー ✓ 管理監督者（M層、嘱託A） ※労働者代表にはなれない
<p>分母に含めない労働者 = 非直接雇用の労働者</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 派遣社員 ✓ 請負

3 6 協定の締結者（会社側）

事業場長（工場長、営業部長、支店長、等）

労働者代表はどのように選出するのか？

労働者側で立候補を募り、投票や挙手などの民主的な手続きにより選出



候補者選定の優先順位

- ①支部長
- ②支部三役（副支部長、書記長）
- ③三役以外の支部執行部
- ④職場委員、職場代表
- ⑤支部執行部経験者
- ⑥職場委員経験者
- ⑦一般組合員
- ⑧組合員以外の労働者



注意

General caution

民主的ではない方法は×！

- ①会社が指名した者を代表者とする
- ②一定の役職者が自動的に代表者となる 等

3 6 協定 締結までの流れ

時期	実施事項	中央執行部	支部執行部 労働者代表	会社側代表 管理監督者
1月下旬	事前協議の準備（本部発にて注意喚起）	●	●	
2月上旬	労働者代表の選出		●	●
2月中	支部長・労働者代表と事業場で締結前協議		●	●
3月上中旬	（春闘交渉期間は締結しない）			
3月下旬	3 6 協定締結後、労働基準監督署に提出 （会社が遅くとも3月末までに届け出）		●	●
4月1日～	3 6 協定発効（本部に控えを送付）	●	●	

なぜ締結前協議を行うのか？

- ☑ 労働者の健康確保
- ☑ 生産性向上

- ☑ 所定外労働時間の
実態記録

36協定の特別条項付延長時間
や休日労働日数は、可能な限り
低く抑えた方が良い

36協定と実態に大きな乖離がある
場合、所定外労働時間の実態記録の
阻害要因になり得るため、実態に
合った水準に見直すことも必要

減らす

増やす

バランスが大事！



3 6 協定における大事な4つのポイント

① 1か月あたりの所定外労働時間の上限を守る

- ✓ 所定外労働時間が**延長時間（月40時間）**を超えないようにする
 - ※ 40時間ジャストは超過扱いにはならない
- ✓ 40時間を超える見込みがある場合、事前協議を通じて特別条項付延長時間適用の手続きをする
 - ※ ただし、事業場ごとの上限時間を超えてはならない

③ 1年あたりの所定外労働時間の上限を守る

- ✓ 所定外労働時間が**延長時間（年360時間）**を超えないようにする
 - ※ 360時間ジャストは超過扱いにはならない
- ✓ 360時間を超える見込みがある場合、事前協議を通じて特別条項付延長時間適用の手続きをする
 - ※ ただし、事業場ごとの上限時間を超えてはならない

② 1か月あたりの休日労働日数の上限を守る

④ 特別条項付延長時間適用回数の上限（年6回）を守る

支部長もしくは労働者代表と会社側代表が
「3 6 協定事前協議（毎月下旬）」で確認

3 6 協定を違反するとどうなる？①



注意
General caution



労働基準監督署の「**是正勧告書**」の
対象となり、即時是正が求められる！

それでも応じない場合や悪質な場合は・・・

3 6 協定を違反するとどうなる？②



注意
General caution

労働基準法第32条または第35条の
違反！第119条（罰則）により
会社が処罰の対象になる！

6ヵ月以下の懲役 or 30万円以下の罰金



3 6 協定違反を防ぐために



注意
General caution

事前協議の後に突発的なトラブルが発生し、
所定外労働時間が40時間を超える見込みになってしまった。
このような場合にはどうすれば良い？

月内に特別条項付延長時間適用手続きを追加で行えば、3 6 協定違反にはなりません。月内に上司に報告するなどして、追加の適用手続きがなされるように、ご本人からも働きかけをしていただきますよう、ご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

「所定外労働時間の実態記録」に向けては、
「労働時間の定義」と「36協定の基本」
を正しく理解することが不可欠です。
そのうえで、労働時間を勤務表に正しく
反映していきましょう！

【「労働時間とは？」パート 参考文献】

- ◆中井 智子，2019，『「労働時間管理」の基本と実務対応』，株式会社労務行政
- ◆向井 蘭，2021，『教養としての「労働法」入門』，株式会社日本実業出版社