

## トピックス

### ◆異動で他支店へ転勤になった場合の 36 協定の取扱い は？

### ◆今月の労務スケジュール



社会保険労務士事務所  
リーガルネットワークス

〒160-0022  
東京都新宿区新宿1-34  
-13第一貝塚ビル302号

TEL:03-6709-8919

<http://www.kintaikan-rikenkyujo.jp>

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニュースレターです。

## 異動で他支店へ転勤になった場合の 36 協定の取扱いは？

年度の途中であっても、同一企業内で、従業員を A 支店から B 支店へ異動させることはめずらしいことはありません。

今回は、そのような場合の、改正後 36 協定の取扱いはどうなるのか見ていくことにしましょう。

まずは改正後の 36 協定についておさらいです。

⇒

⇒

1. 改正後の 36 協定で定める延長時間の上限

①1 日 8 時間を超え 1 週 40 時間を超える残業時間の限度時間が、1ヶ月について 45 時間、1年について 360 時間とされました。

②限度時間の特例(特別条項を設ける場合の延長時間等)は、1ヶ月についての残業時間及び休日残業時間は 100 時間未満、1年についての残業時間は 720 時間以内とすることとされました。

た。なお、特別条項を発動させられるのは 1年に6回までとなります。

2. 36 協定で労働させる場合の実労働時間数の上限

①1ヶ月についての残業時間及び休日残業時間は 100 時間未満とすることとされました。

②36 協定の対象期間の初日から 1ヶ月ごとに区分した各期間に当該各機関の直前の 1ヶ月、2ヶ月、3ヶ月

月、4ヶ月、5ヶ月の期間を加えたそれぞれの期間における残業時間及び休日残業時間の 1ヶ月あたりの平均時間が 80 時間を超えないこととされました。

では、従業員が転勤した場合の上記の時間数のカウントについて解説していきます。

1. の①の上限時間と、②の特別条項に定める 1 年についての延長時間は、1事業場における 36 協定の内容を規制するものであり、特定の従業員が転勤した場合には通算されません。

これに対して、2. の①1ヶ月についての上限と②の複数月における平均時間数の上限は、個人の实労働時間数を規制するものであり、特定の従業員が転勤した場合は、通算して適用されます。

協定事項によって通算かそうでないかの取扱いが違いますので注意が必要です。

ちなみに、2. の「36 協定で労働させる場合の実労働時間数の上限」は、新しい 36 協定届の様式において、チェックボックスに ☒ マークを記して内容を協定する形式になっています。

1. の協定事項同様、従業員側にも協定届において内容が明示されますから、個人ごとの通算の違いに注意し、しっかり残業時間を管理していきましょう。

## 8月の労務スケジュール

～8/31 7月分社会保険料納付

～8/10 7月分源泉徴収税額・住民税の納付

夏季休暇の計画