

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号では、「時間外・休日労働に関する協定（いわゆる「36 協定」）の留意点」について、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

36 協定の留意点（第1回：締結・届出）

労働基準法（以下、「労基法」）では、使用者は、労働者に時間外労働及び休日労働をさせてはならないとされています。一方で、労基法36条に基づき、労使間で協定（36 協定）を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出ること（以下、「届出」）で、労働者に時間外労働（1 週 40 時間、1 日 8 時間の法定労働時間を超える労働）、休日労働（週 1 回または 4 週を通じて 4 回の法定休日における労働）をさせることが可能となります。第 1 回はこの 36 協定の締結・届出における留意点について解説します。

1. 36 協定の締結・届出時の主なポイント

- (1) 事業場単位で締結・届出がされているか
- (2) 協定の締結当事者は、事業場ごとに選出されているか
- (3) 有効期間ごとに締結・届出がされているか
- (4) 協定内容が労働者に周知されているか

2. 締結・届出の単位

- (1) 36 協定は、労働者の人数に関係なく事業場単位で締結し、届け出する必要があります。会社に支店、営業所、工場等があれば、それぞれの支店、営業所、工場等ごとに 36 協定の締結・届出が必要です。ただし、例外として出張所など規模が小さく管理者もおらず、組織上独立性がないと認められる場合には、直近上位の組織に含めて取り扱うことができます。
- (2) 36 協定の労働者側の締結当事者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そうした労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（管理監督者ではない者で民主的な選出方法で選出された者）となります。ただし、労働者の過半数で組織する労働組合があり、組合長等を労働者側の締結当事者とする場合には、全事業場で同一の者を選任することも可能です。その場合、協定事項のうち「事業の種類」「事業の名称」「事業の所在地（電話番号）」「労働者数」以外の事項が同一である場合には、本社一括での届出が可能となります。

3. 有効期間の定め

36 協定は有効期間を定めて締結・届出をしなければなりません。有効期間を過ぎると 36 協定は失効するため、新たな 36 協定の締結・届出なく時間外労働等をさせると労基法違反になります。延長することができる労働時間は「1 日」、「1 日を超え 3 か月以内の期間」及び「1 年間」について定めなければなりません。また、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、有効期間は 1 年とするのが望ましいとされています。

36 協定は届出をもって有効となるので、有効期間の開始までに届け出なければなりません。

4. 違反した場合の罰則

36 協定の届出なく時間外労働または休日労働をさせた場合は、それぞれ労基法 32 条、35 条の違反として、6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金に処せられます（労基法 119 条）。また、協定した時間を超えて労働させた場合も同様です。

まずは、自社の 36 協定について、本社のみ締結になっている等、締結・届出漏れがないか、また有効期間が終了していないか等について、今一度確認していただくことが重要です。

※第 2 回は 36 協定の運用上の留意点について取り上げる予定です。

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）