

# いまさら聞けない 人事用語辞典

株式会社グローセンパートナー 執行役員・ディレクター 吉岡利之

## 第62回 サブプロ「36協定」

人事労務管理は社員の雇用や働き方だけでなく、経営にも直結する重要な仕事ですが、制度に慣れていない人には聞き慣れないような専門用語や、概念的でわかりにくい内容がたくさんあります。そこで本連載では、人事部門に初めて配属になった方はもちろん、ある程度経験を積んだ方も、担当者なら押さえておきたい人事労務関連の基本知識や用語についてわかりやすく解説します。

今回は、「36協定」について取り上げます。労働基準法第36条に基づく行為であるためこの名称が使われています。

### 時間外・休日労働をさせるには 必ず必要

36協定は、使用者が労働者に時間外・休日労働を命じるために締結する**労使協定**<sup>※1</sup>のことをいいます。多くの労働者には時間外・休日労働の経験があるかもしれませんが、これらは自由に行えるものではありません。**労働基準法**では、労働時間は原則として1日8時間、1週40時間以内と**法定労働時間**が定められており<sup>※2</sup>、業務はこの範囲内で行うことが基本で、使用者がこれを超えた労働を命じると違法となります。しかし、業務の都合上、どうしても法定労働時間を超えて働いてもらう必要が生じることがあります。そのような場合に備えて、会社と労働者の代表があらかじめ労使協定を結び届け出することで、時間外・休日労働を可能とするのが36協定です。労使で協定した内容は届出書（36協定届）<sup>〔図表〕</sup>に明記しなければなりません。その際に決める必要があるのは、時間外労働を行う業務の理由と種類（A）、1日・1カ月・1年あたりの時間外労働の上限（B）です。上限は法令では、**月45時間・年360時間が限度時間**で、こ

れに基づき結んだ協定を一般条項といいます。しかし、臨時的な特別の事情があれば、**年720時間、複数月平均80時間以内・月100時間未満**（休日労働を含む）までは設定することができます（ただし、月45時間を超えることができるのは年間6カ月まで）。**特別条項**を締結することができます。なお、建設業・ドライバー・医師等については、2024（令和6）年4月以降に定められた特例の上限規制が適用されるため、別途確認が必要です<sup>※3</sup>。

36協定を結んでも運用上で留意すべき事項があります。時間外・休日労働は最小限にとどめるのが基本で、臨時的な事情がある場合でもできるかぎり限度時間に近づけるよう努めなければなりません。また、36協定の範囲内であっても労働者に対する**安全配慮義務**を負い、限度時間を超えて労働させる場合は、医師による面接指導や深夜業の回数制限等の労働者の健康・福祉を確保する措置を講ずる必要があります。これらの留意事項は厚生労働省の「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」<sup>※4</sup>にわかりやすくまとめられています。

### 協定の対象者やプロセスにも配慮

協定の対象者やプロセスについても見ていき

※1 使用者と労働者の代表が、労働条件などについて合意し、文書で取り交わす協定のこと

※2 「時間外労働」については、本連載第17回（2021年10月号）をご参照ください。

[https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder\\_202110/html5.html#page=52](https://www.jeed.go.jp/elderly/data/elder/book/elder_202110/html5.html#page=52)

※3 厚生労働省 Web サイト「建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制」を参照。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html)

※4 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>



図表 36協定届の様式（一般条項）

様式第9号（第16条第1項関係）		時間外労働に関する協定届 休日労働		労働保険番号 □□□□□□□□□□□□□□□□	法人番号 □□□□□□□□□□□□□□□□
事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）	
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由 <b>A</b>	業務の種類 <b>A</b>	労働者数 (満18歳以上の者) <b>C</b>	延長することができる時間数	
				1日	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）
				法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
① 下記②に該当しない労働者					
② 1年単位の定形労働時間により労働する労働者					
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由 <b>A</b>	業務の種類 <b>A</b>	労働者数 (満18歳以上の者) <b>C</b>	休日労働	
				法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、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。□ (チェックボックスに要チェック)					
協定の成立年月日 年 月 日					
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 <b>D</b>					
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 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。□ (チェックボックスに要チェック)					
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手段により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。□ (チェックボックスに要チェック)					
年 月 日 使用者 職名 氏名					
労働基準監督署長殿					

〔出所〕主要様式ダウンロードコーナー（労働基準法等関係主要様式）「様式第9号」（厚生労働省ウェブサイト）  
[https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fbunya%2Froudoukijun%2Froudoujouken01%2Fdl%2Fnew\\_youshiki09.docx&wdOrigin=BROWSELINK](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fbunya%2Froudoukijun%2Froudoujouken01%2Fdl%2Fnew_youshiki09.docx&wdOrigin=BROWSELINK)

36協定の締結・更新は年に1回が望ましいとされています。自動更新も可能ですが、労使いづれからも異議の申出がなかった事実を証する書面を届け出る必要があります。締結・更新の際に注意しておきたいのは締結主体となる**労働者代表**についてです。これは事業場に、①労働者の過半数で組織する労働組合（**過半数組合**）がある場合はその労働組合、②①がない場合は労働者の過半数を代表する者（**過半数代表者**）が該当します。①の場合は、雇用形態関係なくすべての労働者に対して組合員数が50%を超過しているかを確認する必要があります。②の場合は、

す。一方、使用者に該当する**取締役**や労働基準法第41条に該当する**管理監督者**は労働時間の制約になじまないとされているため、対象外となります。これらの対象者のうち一人でも時間外・休日労働をする可能性がある場合には、会社単位ではなく**事業場**※5単位で36協定を締結し届出する必要があります。また、36協定届出書には対象となる労働者数を記載しなければならぬ**〔図表のC〕**ため対象をよく確認してください。

36協定の締結・更新は年に1回が望ましいとされています。自動更新も可能ですが、労使いづれからも異議の申出がなかった事実を証する書面を届け出る必要があります。締結・更新の際に注意しておきたいのは締結主体となる**労働者代表**についてです。これは事業場に、①労働者の過半数で組織する労働組合（**過半数組合**）がある場合はその労働組合、②①がない場合は労働者の過半数を代表する者（**過半数代表者**）が該当します。①の場合は、雇用形態関係なくすべての労働者に対して組合員数が50%を超過しているかを確認する必要があります。②の場合は、代表者を選出する必要があります。選出は、雇用形態に関係なくすべての労働者が参加する民主的な方法（投票・挙手等）で選ばれた労働者でなければならず、管理監督者や会社が指名した者、**社員親睦会**※6の幹事等を自動的に選任した場合は過半数代表者となりません。36協定を①または②に該当しない相手と締結しても無効となります。36協定届にも過半数労働者の選出方法を記載する必要があります**〔図表のD〕**など注意が必要です。締結後は36協定届を所轄の**労働基準監督署長**に届け出して、その後は常時作業場の見やすい場所に掲示・備えつけをしたり、書面を労働者に交付する等で労働者に周知しなければなりません。

36協定を締結せずに時間外・休日労働をさせた場合や、協定した時間を超えて時間外・休日労働をさせた場合は、労働基準法違反で6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となることがあります。また、労働者の安全配慮は使用者の義務です。正しい内容や手順で36協定を締結するためにも、厚生労働省の労働基準関係リーフレット※6や主要様式ダウンロードコーナー※7などを確認することをおすすめします。

※5 一定の場所において、相互に関連する組織のもとで継続的に行われる作業の一体  
 ※6 「労働基準関係リーフレット」厚生労働省  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>  
 ※7 「主要様式ダウンロードコーナー（労働基準法等関係主要様式）」厚生労働省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html)