

## 36 協定届出の必要性及び効果

(時間外労働・休日労働に関する労使協定の届出)

平成 22 年 3 月 24 日

発行元 : 行政書士浅井事務所 浅井 順  
〒151-0051

渋谷区千駄ヶ谷 3-26-5 金子ビル 401

Tel 03-5775-0728 Fax 03-5775-0763

e-mail : [jun\\_asai@ys-office.co.jp](mailto:jun_asai@ys-office.co.jp)

URL : <http://asai-office.jp/>

本日は、従業員がいる会社であれば、必ず行うべき重要な届出として、「時間外労働・休日労働に関する協定の届出」についてお伝えしたいと思います。

### 1. 「時間外労働・休日労働に関する労使協定の届出」とは何か

労働基準法では1週40時間・1日8時間（法定労働時間といいます）を超えて働かせてはいけません。この法定労働時間を越えて労働又は休日出勤を行う場合には、従業員の過半数で組織する労働組合または従業員の過半数を代表するものとの間で協定を締結しなければなりません。この協定の届出を「時間外労働・休日労働に関する協定」、通称「36協定」といいます。

### 2. 届出の効果

協定を届出せずに時間外労働を行った場合、従業員に割増賃金を支払っているとしても、労働基準法違反になってしまいます（罰則:6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。

しかし、この届出を行えば、その協定の範囲内ならば、法律の制限を越えて労働をさせても、労働基準法には違反しないという効力が発生します（これを免罰効果といいます）。

だからといって、協定を締結すればそれだけで従業員に時間外労働や休日労働をさせることができるわけではありません。現実に時間外労働または休日出勤を行わせるには、そのことを就業規則にも記載し、従業員と契約の締結を行い、協定届を労働基準監督署に届け出る必要があります。

### 3. 36協定の必要性

会社の場合、労働基準法に違反していないか等で労働基準監督署の調査が会社に入る場合がございます。

その際、まず確認されるのがこの36協定です。チェックされるポイントは、協定の内容・締結までの過程が適法であるかどうかです。

会社がこの協定を締結する相手方の労働者は「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者」です。経営者に近い立場の例えば部長職の方などは、この労働者代表にはなれません。また労働者代表を選出する方法は、会社側の恣意によらない、挙手、投票などの民主的な手続を、きちんと経ていることが求められます。

また36協定は事業所単位で締結することが必要です。1法人であっても、支店等がいくつかある場合は、それぞれで36協定を締結し、各支店の管轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

### 4. 有効期間

36協定は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年とすることが望ましいとされています。実情に即して見直し、毎年1回届け出るのが良いでしょう。

4月から翌年3月までを有効期間として、毎年届出をしている会社が多いようです。36協定の有効期間が過ぎたままになっていないか、内容・締結までの過程に問題はないか等、ぜひ見直しをかけてみましょう。

以上