

サブロク

労務 36協定の意義

原則

使用者が労働者を働かせることができるのは、
労働基準法上

1週間40時間以内、1日8時間以内です！！

ただし

「時間外労働・休日労働に関する協定届」を
提出した場合に残業をさせることができます。
この協定届は、労働基準法第36条によるもので、

サブロク

「36協定」と呼ばれています。



36協定の提出

①「時間外・休日労働に関する協定届」を労働者の代表者と締結する

[労働者の代表者]とは、労働者の過半数で組織する労働組合があれば、その労働組合であり、労働組合がないときは、労働者の過半数が選んだ代表者です。もちろん、役員や部長、工場長など経営者と一体の立場にある人ではいけません。労働者には、アルバイトやパートの職員も入りますので、その人数も含めての過半数が選出した代表者との協定となります。

協定で決める事項は、時間外・休日労働をさせる①具体的事由、②業務の種類、③労働者数、④1日及び1日を超える一定の期間に延長することができる時間、⑤法定休日のうち労働させることができる休日、⑥協定の有効期間——の6項目です。

36協定は、1年を超えて協定できませんので、毎年の提出が必要です。

延長時間の限度もありますので、しっかりとした計画が必要です。

②「36協定（時間外・休日労働に関する協定届）」は労基署へ前日までに届出た場合に、法律上有効となり、残業や休日労働をさせることができることとなります。

三六協定を提出せずに、残業や休日労働をさせた場合は、6月以下の懲役又は30万円以下の罰金という処罰の対象となります。