

法律診断



社会保険労務士 行政書士 牟田美智代事務所

36協定（サブロク協定）

わが社の36協定届の更新時期はいつですか
残業をする場合は、必須！

4月1日から翌年3月31日？

未届の場合は、すぐに締結をして労働基準監督署へ届出しましょう。

注意が必要なのは、従業員代表との間で協定を締結する際の従業員代表の選出方法です。皆さんはどのように選出されているのでしょうか？会社側から選出していたり、親睦会の代表などでは36協定自体が無効になってしまいます。そして、期間は1年間。届出はしているが期限切れになっていませんか？

36協定とは

本来は法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させたり、法定休日（1週間に1回または4週間に4回の休日）に労働させることは労働基準法違反になるのですが、36協定を締結し、監督署へ届出しておくことによって免罰効果があります。

ちなみに、36協定を締結しない、もしくは締結した協定の範囲を超えて労働させた場合には、労働基準法違反となり、「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」の罰則に該当します。

36協定は各事業場（本社、支店、工場など）毎に締結しそれぞれの所在地を管轄する監督署へ届出する必要がありますので一度確認しておきましょう。

そして、36協定の届出は毎年行われていたとしても、果たして残業や休日労働の時間数は36協定の範囲内に収まっているのでしょうか？もし実際の労働時間が協定に定めている限度時間を超えている場合には、見直しましょう。

残業させることができる時間には、国が定める「基準（限度時間）」があります。

一般労働者の場合、1か月の限度時間は45時間、1年の限度時間は360時間です。

しかし、業務内容によっては繁忙期など特別な事情により、この限度時間を超えることが予測される場合には「特別条項付36協定」を締結、届出しておくことにより限度時間を更に延長して労働させることができます。

特別条項付

特別条項付の36協定は、あくまでも「特別な事情」がある場合のみです。具体的な理由を協定に記載し、また基準を超える回数も明記する必要があります。

今では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率も明記することが義務付けられ、企業は25%を超える率にするよう努めることが求められています。

最近では、

36協定の限度時間を超える過重労働による脳・心臓疾患の発生や臨検によりタイムカード等から発覚し監督署による刑事立件されることもあります。

届出自体は難しくありませんので毎年の定型業務として行ってしまいがちですが、自社の勤務実態に合った内容、時間になっているか確認した上で、協定し、届出しましょう。