

【顧問先様】

36協定届対応

2019年2月



社会保険労務士法人

あおば労務経営事務所

e-mail : mado@aobaroumuoffice.com

①従業員代表の選出は要注意



Q : 36協定届出の際、従業員代表は会社が指名して、名前を書いてもらっています。先日、それはまずいとの話を聞きました。が・・・。

A : 36協定の従業員代表は以下の要件を満たす必要があります。要件を満たさない場合、たとえ36協定を締結・届出しても、その協定は無効となり、時間外労働等をさせることができません。

- ① 労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）、または労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）と締結すること。
- ② ①の過半数代表者の選出は民主的な手続きによること。また管理監督者ではないこと。

②“従業員の過半数”の要件に注意



Q：「過半数」とは、正社員の過半数でいいのですか？

A：いいえ、パートやアルバイト、定年再雇用社員など、会社に雇用されているすべての従業員の過半数が必要です。出向で受け入れてる者、他の会社に出向している者および管理監督者も従業員の数に含まれます。ただし、派遣で受け入れている従業員は除かれます。

労働組合も同様、パート等含めたすべての従業員数の過半数で組織されていなければなりません。

③過半数代表の民主的な選出



Q : 従業員過半数代表の選出方法は何が適正で何が適正ではないのですか？

A : 以下の通りです。

あおば事務所は候補者を決めて、選出用紙を回覧する方法を推奨しています。記録が残るので、民主的な手続きがとられたとの証拠になるからです。

また選出にあたっては、選出の目的（36協定の締結のため、など）を明確にすることも重要です。

(適正と認められる例) ○

- ・投票を行い、過半数の従業員の支持を得た者を選出する方法
- ・挙手を行い、過半数の従業員の支持を得た者を選出する方法
- ・候補者を決めておいて投票とか挙手とか回覧によって信任を求め、過半数の支持を得た者を選出する方法
- ・各職場ごとに職場の代表者を選出し、これらの者の過半数の支持を得た者を選出する方法

(適正と認められない例) ×

- ・使用者が一方向的に指名する方法
- ・親睦会の代表者を自動的に従業員代表とする方法
- ・一定の役職者を自動的に従業員代表とする方法
- ・一定の範囲の役職者が互選により従業員代表を選出する方法

④なぜ36協定が必要か



Q：そもそも36協定は必ず必要なのですか？

A：労働基準法では、1日は8時間、1週間は40時間を超えて働かせてはいけないことになっています。ただし、適正に36協定を締結して、労働基準監督署に届出た場合に限り、その協定の時間の範囲内で時間外労働等をさせることができます。よって、時間外労働等をさせる場合には36協定が必ず必要です。



⑤36協定は期間の前に届出る

Q : わが社は毎年4月1日から1年間を36協定の有効期間として、毎年3月に届出しています。

ところが本年、手続きが遅れて、5月1日に監督署に届出しました。有効期間は従前どおりですが、問題ありませんか？

A : 36協定は監督署への届出日以降にしか有効になりません。

御社の場合、本年の36協定の有効期間は届出日の5月1日から翌年3月31日までとなります。

従って本年の4月1日から4月30日は無効ですので、この期間に発生した時間外労働はすべて違法状態となってしまいます。



⑥36協定未届のリスク

Q : 36協定を締結・届出していない場合、どんなリスクが想定されますか？

A : 全ての時間外労働・休日労働が違法になりますので、以下のリスクがあります。

- 労災事案で損害賠償請求を受けた場合、36協定なしで違法残業をさせていた事実が悪質と判断され、会社側に不利な材料となります（慰謝料の額が上がるなど）。
- 労働組合との団体交渉において、会社の悪質性を証する材料となります。
- 労働基準監督署が36協定なく過重労働の事実を悪質と判断した場合、書類送検となります。



⑦36協定には周知義務

Q : 監督署から返送された36協定の会社控は重要書類ですので、金庫に保管しています。

先般、従業員から内容が見られないのはおかしい、と問い合わせがありました。 . . .

A : 36協定は就業規則と同様に、労基法で従業員への周知が義務付けられています。その方法は以下の通りです。

- ① 常時見やすい場所へ掲示または備え付け
- ② 書面の交付
- ③ 社内のサーバー等に記録し、従業員が内容を常時確認できるパソコン端末等を設置

⑧働き方改革関連法の影響



Q : 平成30年国会で成立した「働き方改革関連法」で、特別に延長できる時間に制限ができたらしいですが・・・

A : 現行法では、延長できる時間は無制限に設定できます。

それが過重労働を助長していると問題となり、労基法改正により、延長時間に上限が設けられました。残業時間の上限規制です。

⑨ 残業時間の上限時間規制



1ヶ月の上限	45時間(大臣告示)	これらの時間を法定化 (罰則あり)	
1年の上限	360時間(大臣告示)		
特別条項での 1ヶ月の上限	協定で定めた時間。 年6回まで ただし定める時間の 上限なし		繁忙期は1月100時間未満および 2～6ヶ月平均80時間以内 (いずれも休日労働含) 45時間超は年6回まで。
特別条項での 1年の上限	協定で定めた時間 ただし定める時間の 上限なし		年間上限720時間 (時間外労働のみ)

⑩36協定で延長できる時間



Q : 36協定では何時間まででも労働時間を延長できるのですか

A : いいえ、以下の通り一定の制限があります。

1ヶ月の単位

→ 時間外労働は月45時間まで
(1年変形制の場合は42時間まで)

1年の単位

→ 時間外労働は年間360時間まで
(1年変形制の場合320時間まで)

⑪36協定時間を超えた場合



Q : 実際の時間外労働が36協定の時間外労働上限を超えてしまったらどうなるのですか？

A : 36協定の限度時間を超えてしまったら、違法残業と判断されます。この場合、労働基準監督署から行政指導対象となり、改善を求められます。
改善がなされなかったり、著しい過重労働など内容が悪質の場合は、司法処分として書類送検されることもあります。

⑫36協定はすべての事業場で必要？



Q : 本社は36協定を届出しています。しかし他の拠点については届出していませんが・・・。

A : 時間外労働を行う可能性がある事業場については、規模を問わず締結・届出をしなければなりません。未届けの場合はその事業場では、時間外労働はできないこととなります。



⑬小規模な事業場は？

Q : 小売業のわが社の店舗数は100店を超えます。中には2~3名程度の小さな店もありますが、そのような場所でも36協定は必要ですか？

A : 独立性がないと判断される事業場については、直近の上位の事業場の36協定に人数を含めて届出ることができます。

ただし、独立性の有無の判断基準は単に人数で判断されるものではなく、明確ではありません。原則は全事業場で36協定を届出ることを前提に、ケースバイケースで判断することになります。

⑭原則の時間を超える場合



Q : わが社の年度末は、受注が大幅増加する繁忙期です。
その期間、残業はやむを得ず月45時間を超えてしまいます。
この場合、違法残業とならない方法はありませんか？

A : 36協定に「特別条項」を定めれば、月45時間超、
年間360時超の限度時間（時間外労働ができる時間）
を定めることができます。
ただし、いくつかの制限があり、その内容や運用が適正
でない場合は、違法と判断されますので、注意が必要です。



⑮適法な特別条項とは

Q：適正な特別条項の運用を教えてください。

A：以下の通りです。

- ① 特別条項に定めた臨時の「特別な事情」があること
- ② 適用する場合は、従業員代表に事前通知する、または
従業員代表と事前協議すること
- ③ 適用できるのは、個人ごとに年6回までのため、回数管理
を行うこと
- ④ 特別に延長する時間について、割増率を定めること

⑩延長手続きはどのように



Q : 特別条項の延長手続きは口頭での協議や通知でもいいですか？

A : 書面で残しておいた方が良いでしょう。そこに期間、対象者、理由、回数等を記載します。
監督署調査等の際には、適正運用の証拠となります。

⑰特別条項の延長時間に注意



Q : わが社では年に数回、時間外労働が80時間前後になります。
特別条項の延長時間を余裕をみて100時間とすれば、違法残業ではなくなりますね？

A : 現行法では、延長できる時間に上限はないため、
100時間の設定は可能です。
しかし、特別条項の延長時間が80時間以上の場合、監督署は過重労働が常態化していると判断して、労働時間等の調査対象とします。
当然過重労働防止の観点からも望ましくありません。

⑱36協定上は合法でも指導対象



Q : わが社は、80時間超の残業対策として、延長時間を100時間として
います。

手続きや回数管理も適正に行っています。それでも80時間以上
が調査対象となるのは、納得できませんが・・・

A : 貴社の場合、労働基準法上の特別条項の運用においては合法です。
しかしながら、安全衛生法の面では、過労死ライン（1ヶ月100時
間超、2～6ヵ月平均80時間超）の残業は指導対象となります。