

36協定の理解と実践

～種類・手続き・違反例など～



36協定とは？

労働基準法第36条

使用者は、当該事業場に、

- ①労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合
- ②労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者

との書面による**協定**をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて**労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。**

36協定の種類

一般条項

時間外労働：1ヶ月あたり45時間（※）、1年あたり360時間（※）まで

※一定の期間を超える変形労働制の場合にはそれぞれ42時間、320時間が限度となる

特別条項

時間外労働：1年あたり720時間以内

時間外労働と休日労働の合計：1月あたり100時間未満

時間外労働と休日労働の合計：2～6ヶ月ごとの平均が全て80時間以内

1月あたりの時間外労働：45時間を超える月は年間6ヶ月まで

36協定の締結手続き

- **締結当事者**

「使用者」と「労働者の代表」とが締結
事業場（本社、支店、営業所など）ごとに締結が必要

- **届出**

事業場を管轄する労働基準監督署長へ届出

- **周知**

作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、
書面の交付などの方法により、労働者に周知

36協定に関する法令違反一ケーススタディ

①締結忘れ

②上限時間超過

③有効期限切れ

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）		労働保険番号		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>			
		法人番号		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>			
事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
				（〒 — — — — —） （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	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定労働時間 （1日） （注）	延長することができる時間数		1年（日については360時間まで、夜については220時間まで） （注）
					1日	1ヶ月（日については48時間まで、夜については42時間まで） （注）	
					法定労働時間を超える時間数 （注）	法定労働時間を超える時間数 （注）	
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制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	業務の種類	労働者数 （満18歳以上の者）	所定休日 （注）	労働させることができる法定休日の数		労働させることができる法定休日における残業及び残業の時間
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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/> <small>（チェックボックスに要チェック）</small>							
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氏名							
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。 <input type="checkbox"/> <small>（チェックボックスに要チェック）</small>							
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、選挙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。 <input type="checkbox"/> <small>（チェックボックスに要チェック）</small>							
年 月 日							
						使用者 氏名 <input type="text"/>	
						労働基準監督署長 氏名 <input type="text"/>	

36協定に関する法令違反の効果

36協定の内容違反、締結忘れの場合

→6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金（労働基準法第119条第1号）

届出違反の場合

→30万円以下の罰金（労働基準法第120条第1号）

36協定まとめ

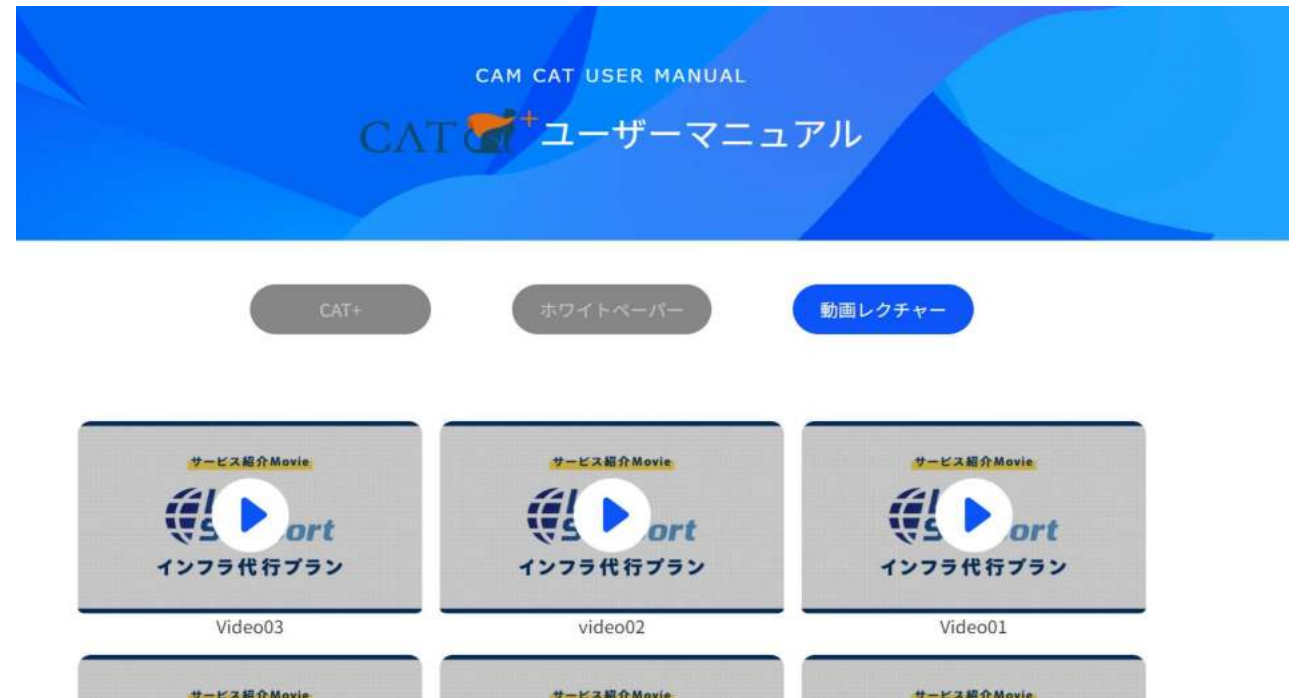
時間外労働、休日労働をさせるために必要
締結だけでなく、労働基準監督署長への届出も（事業所ごとに）
有効期限切れ等の違反に注意



ユーザーマニュアル

四半期届出の必要書類など、特定技能制度の運用に関するマニュアルは右のユーザーマニュアルに掲載しております。

今回の36協定レクチャーと合わせてご確認下さい。



外国人を受け入れるにあたっては、
日本人と同様の労務手続きが必要です。

36協定や就業規則など、忘れないよう事前にご確認下さい。

引き続き潤滑な運用ができるよう、
ご協力の程、よろしくお願いいたします。

