



最近 36 協定という言葉をよく聞きますが、36 協定とは何ですか？



36 協定とは、法定の労働時間を超えて労働させる場合、または、法定の休日に労働させる場合に、労働者と使用者で書面による協定を締結し、所轄労働基準監督署へ届け出る協定のことを言います。この協定は労働基準法第 36 条に規定されていることから、通称「36（サブロク）協定」と言います。

★記載事項★

協定しなければならない事項は次の通りです。

- ①時間外労働または休日労働をさせる必要のある具体的な事由。
- ②時間外労働または休日労働をさせる必要のある業務の種類。
- ③時間外労働または休日労働をさせる必要のある労働者の数。
- ④1 日について延長することができる時間。
- ⑤1 日を超える一定の期間について延長することができる時間。
- ⑥労働させることができる休日。
- ⑦有効期間。

★36 協定の届出★

36 協定は、労働基準監督署へ届け出て初めて有効となるので、有効期間の前までに提出する必要があります。

★36 協定の周知★

36 協定は就業規則同様、常時見やすい場所へ掲示・備え付ける・書面を労働者へ交付するなどをして、労働者へ周知をする必要があります。

★特別条項付き 36 協定とは？★

時間外労働は原則として限度時間が決まっていますが、「臨時の特別な事情」が生じた場合に、その限度時間を超えて労働が認められる 36 協定のことを言います。限度時間を超えることのできる回数は 1 年の半分を超えないようにする必要があります。特別条項により延長できる時間は法令では定められていませんが、できる限り短くするように努めること、とされています。

★違反した場合の罰則★

36 協定の届出なく時間外労働または休日労働をさせた場合、協定した時間を超えて労働させた場合には、6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金となります。