



# 時間外労働(残業)と36協定

東京土建社労士ネット監修

# (1) 労働基準法

- 労働時間・休日について、**1日8時間、1週40時間**(第32条)及び**週1回の休日**の原則(第35条)を定めています。
- この労働基準法で定められた法定労働時間を超えて労働させることはできません。
- 「使用者は法定労働時間(1日8時間1週40時間)を超えて従業員を残業させる場合や休日労働をさせる場合は、あらかじめ従業員代表と使用者で書面による協定を締結し、行政官庁に届け出なければならない。」(労働基準法第36条)
- これがいわゆる**36 (サブロク) 協定**と呼ばれるものです。
- Q. 36協定を締結すれば、従業員に残業をさせることができますか？
- A. 36協定締結したからと言って従業員に残業を強制できるわけではありません。  
就業規則の中に「残業を命じられた場合はこれに従わなければならない」などの条文を入れて、残業を強制することができる(法的な)根拠を明示しておくことが必要です。  
(従業員10人未満の会社では就業規則の作成が免除されているが、上記の理由から就業規則を作成しておくことが大切！)



## (2) 36協定の届け出順

- ①従業員と会社が1日、1ヵ月、1年の各期間について、上限の時間外労働時間を取り決める。(事業所ごとに)
- ②休日労働の上限回数や休日労働の時間もここで決める。
- ③その内容について会社代表者と従業員代表者が署名捺印する。
- ④労働基準監督署に提出する。(提出して届け出が受理されてから協定が有効となるので要注意。)



## (3) 36協定で労働時間を延長できる限度

\* 法改正により残業時間の上限を定められ、これを超える残業はできません。

**上限時間** ⇨ **1ヵ月45時間、1年間360時間(一般業種の原則)**

### ☆特別条項付き36協定(法律による上限の例外規定)

特別条項付き36協定を締結すれば、**臨時的な特別な事情**がある場合の時間外労働時間を年間で最大6ヵ月については月45時間以上超えて設定できる。その上限時間が下記のように決められています。(その他の月は45時間以内)

**上限時間** 単月:100時間未満(休日労働時間を含む)  
複数月平均:80時間(休日労働時間を含む)  
年:720時間(休日労働時間を含まない)

< **臨時的な特別な事情**と認められるもの >

例)

- ・予期せぬ工期、納期のひっ迫
- ・大規模なクレームへの対応
- ・機械のトラブルへの対応



## (4) 建設事業等の36協定適用猶予・除外

36協定では、1ヵ月45時間、1年間360時間が限度という労働時間延長の上限規制があります。が、この上限規制に馴染まない業界や業種も存在するので、それらには上限規制の適用を猶予または除外して上限基準以上の労働時間延長を認めています。(現時点で、上限規制はありません)

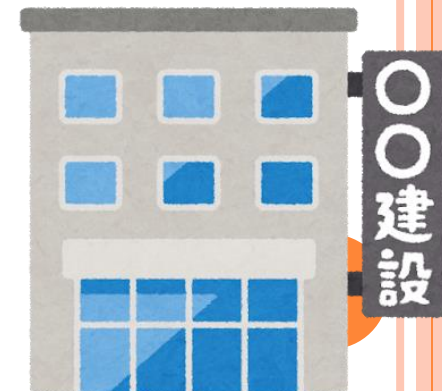
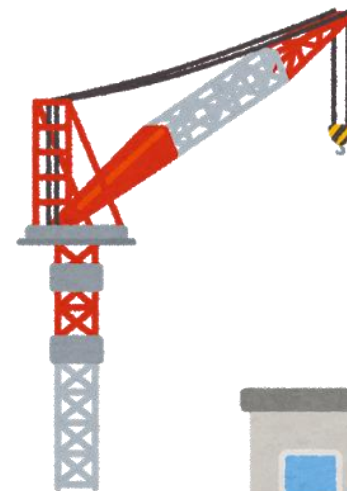
### 👉 適用猶予・除外された業界、業種

#### ① 建設事業

- ② 自動車運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 医師

適用除外業種となっても、今のままでは他業種と比較すると「ブラック業種」と言われかねません。

今のうちから一般業種と同様に残業時間削減に取り組む努力が必要です。



## (4) 建設事業等の36協定適用猶予・除外

### 注意点

1. 「建設事業」は5年後に上限規制を適用する。  
(災害復旧事業については適用外)
2. 「自動車運転の業務」は5年後に上限規制を適用する。  
(ただし、適用後の上限規制は年960時間)



☞「建設事業・自動車運転の業務」は上限規制の適用を猶予されていますが、一方では厚生労働省から「**過重労働による過労死の認定基準**」が示されていて、これによると直近1か月の時間外労働が月100時間を超えている、または複数月平均80時間以上の時間外労働があった場合、事業主の責任(労災)とされています。**36協定の上限時間を多く設定した場合、36協定違反にはならないが、安全管理の部分で違法性を問われるケースがあります。**

◆(参考)「厚生労働省認定基準：業務と発症の関連性が強い(労災認定の可能性が高い)と認められる基準」

- ① 月100時間を超える時間外労働
- ② 発症2～6か月間に月あたり80時間を超える時間外労働

従って**労働時間の延長は月80時間以内がMAX**と考えた方が良いでしょう。



## (5) 36協定の留意事項

### 1. 協定の有効期限

「**36協定の有効期限は最長でも1年間とする**」労基署の指導方針。従って実務上、有効期限は1年。

☞ 36協定は自動更新条項を付けることはできない。毎年、新しい36協定を労働基準監督署に提出する必要があります。

### 2. **36協定に署名捺印する労働者代表の選び方**

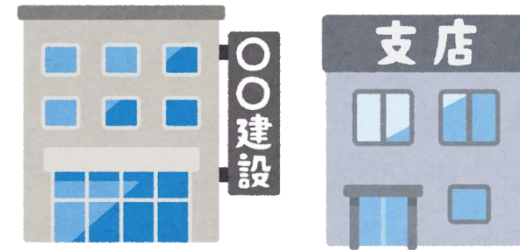
(1) 36協定は、事業所代表者が代表印を押し、当該事業所の従業員代表が署名捺印することによって成立します。

(2) 従業員代表は、挙手による承認や投票など、民主的な方法で過半数の支持を得て選ばれなければなりません。

☞ **使用者が一方的に特定の従業員を指名して署名捺印させるようなことは違法！**



## (5) 36協定の留意事項



### 3. 協定は事業所単位で締結する

36協定は、「事業所」単位で締結することとなっており、数事業所を擁する企業については、協定はそれぞれの事業所毎に締結し、それぞれを所轄する労働基準監督署長へ届出しなければなりません。

(本社一括届にすることができるかどうか等については実態に沿ってケースバイケースで判断することになるので所轄労基署に確認をした方が良いでしょう。)

### 4. 出向者、派遣労働者、外注業者の扱い

- ◇出向者 →実質的に指揮命令権を有し労働時間に関する規定の履行義務を有すると認められる出向先において協定を締結する。
- ◇派遣労働者 →派遣法にもとづく派遣労働者については、派遣元において協定を締結する。
- ◇外注業者 →外注業者は、その事業所に所属する労働者ではないので、その人が所属する会社・事業所で36協定を締結する。

