

# 覚えておくべき 36協定の基礎知識

従業員に、法定労働時間を超える時間外労働・休日労働などを命じる場合に必要「36協定」。2019年には罰則付きの時間外上限が設けられるなど、締結に当たって留意しておくべき事項が多くあります。また、2021年4月から36協定届様式が変更になるため、担当者はそれにも対応しておく必要があります。「36協定」とは何か、何をしなければいけないのか本稿にて解説していきます。

日本橋人事労務総研・社会保険労務士小岩事務所 代表 特定社会保険労務士 小岩和男さん  
1982年中央大学法学部法律学科卒業後、東武不動産株式会社(東武鉄道グループ)に入社。以降、不動産営業を経て人事総務業務に従事。2004年、社会保険労務士試験合格後独立。現在、日本橋人事労務総研代表・特定社会保険労務士として、企業の労務顧問・講演・執筆業務で経営者を支援している。主な著書に「社員10人までの小さな会社の総務がよくわかる本」(明日香出版社)がある。



図表①: 労基法における労働時間・休憩・休日の扱い

- 労働時間** 労基法第32条  
休憩時間を除き1週間に40時間を超えて労働させてはならない。また1週間の各日については休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。  
※ただし業種により10人未満の事業(店舗や営業所等)では1週44時間までの特例あり。また1日は0時から24時まで、一勤務が24時をまたぐ場合は、始業時刻のある日を1日として取り扱う(3交替制勤務を除く)。
- 休憩** 労基法第34条  
労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分。8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。  
※休憩時間の原則は、①労働時間の途中付与、②一斉付与、③自由利用。ただし②については、一斉付与しなくてもよい業種がある。また、それらの業種ではない場合でも、労使協定を結べば一斉付与しなくてもよいことになっている。その他、待機時間や仮眠時間も休憩時間ではなく労働時間となる場合がある。
- 休日** 労基法第35条  
使用者は労働者に対して、毎週少なくとも1回以上の休日又は4週間を通じ4日以上の日を休ませなければならない。  
※この休日は0時から24時の暦日単位。

## 労働基準法による労働時間制度

法律で決められた労働時間について正しく学んでいきましょう。



### 労働時間・休憩・休日

労働基準法(以下、「労基法」)では、労働時間・休憩・休日は図表①の通りに定められています。ただし、例外として、以下に挙げる者は労働時間、休憩、休日ルールが適用されません。  
① 農業・畜産業従事者  
② 管理監督者または機密の事務を取り扱う者  
部長や課長、執行役員といった役職名に関係なく、次の基準を満たさなければなりません。

③ 監視または断続的労働者(所轄労働基準監督署の許可が必要)  
④ 宿日直勤務者(所轄労働基準監督署の許可が必要)

### 時間外労働と休日労働

前述の通り、労働時間は法定化されていますから、時間外労働と休日労働になるのは次の場合です。  
・時間外労働: 一日八時間・二週四〇時間(特例事業場四四時間)を超える労働

### 三六協定とは

時間外労働・休日労働は、労基法第三六条にて、「労使協定を締結し、これを行政官庁(所轄労働基準監督署)に届け出た場合においては、労働時間又は休日に関する規定にかかわらず、労働時間を延長し又は休日に労働させることができる」と定められています。

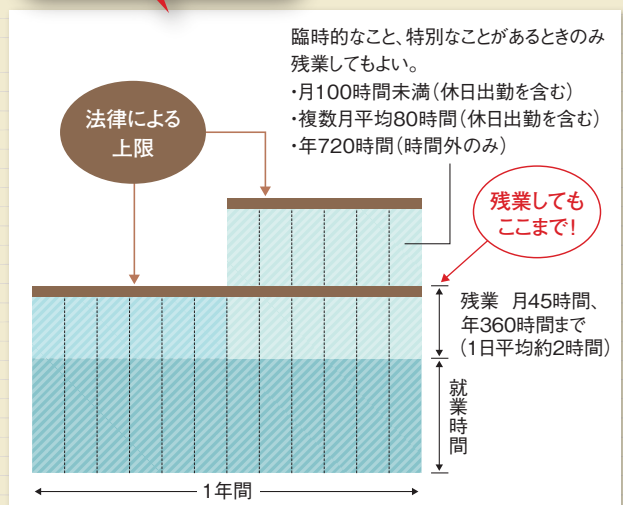
### 今回解説する「三六協定」とは、条文に出てくる労使協定のことです。

労基法第三六条に記載されているため三六協定と呼ばれています。三六協定を締結しないまま従業員に時間外労働や休日労働をさせた場合は法律違反となります。

### 三六協定の締結・届け出

三六協定は、事業場ごとに、その事業場の使用者と労働者の過半数代表者(図表②)とで協定を締結し、時間外労働や休日労働を行うに際して、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

図表③: 残業時間の上限規制



出所: 東京労働局「働き方のルール～労働基準法のあらまし～」

### 時間外労働・休日労働の限度規制

#### 三六協定の限度時間

三六協定で定める時間外労働や休日労働は、改正労基法により、上限規制が設けられています(図表③)。改正により、法律上、時間外労働の上限は原則として月四五時間・年三三〇時間(二年単位の変形労働時間制(対象期間が三か月を超える場合は

一か月四二時間および一年三三〇時間)となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなっています。  
時間外労働や休日労働は必要最小限とし、企業と従業員の双方がこのことを十分意識した上で、三六協定を締結する必要があります。

#### 三六協定の限度時間の特例(特別条項を設ける場合の延長時間の上限)

前述の限度時間を超えるような臨時的な特別な事情がある場合には、労使の合意により、特別条項を設けてさらに延長できる特例(次ページ図表④)

・休日労働: 二週一日・四週四日の休日労働  
ただし、妊産婦・年少者(一八歳未満)・危険有害業務従事者は、時間外労働が制限される場合があります。また、育児・介護中の者は時間外労働の制限を請求できます。

### 「法定」と「所定」の違い

■ 法定労働時間・所定労働時間の違い  
法定労働時間は、前述の通り、労基法による一日八時間、一週四〇時間のことです。

一方、所定労働時間は、企業の就業規則等で定めている時間のことです(例: 二日七時間等)。法的には所定労働時間を超えても、法定労働時間内であれば、時間外労働にはなりません。法定労働時間を超えたときに初めて時間外労働になるのです。

### 法定休日・所定休日の違い

法定休日は前述の通り、毎週一日または四週四日の休日のことです。一方、所定休日は企業の就業規則等で定めている休日のことです。たとえば週休二日制(土日休)では、どちらかに就労しても一週一日の休日確保できていれば、その就労日は法的には休日労働にはなりません。二週一日の休日が取れなかったときに初めて休日労働になるのです。

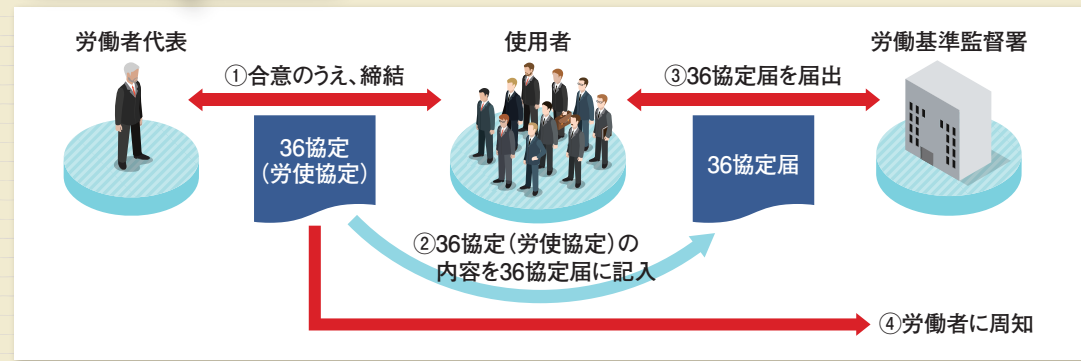
図表②: 過半数代表者の選任方法

36協定の締結を行う労働者代表は、労働者の過半数で組織する労働組合(労働組合がない場合は労働者の過半数代表者)です。過半数代表者の選任に当たっては、以下①～④に留意する必要があります。

- ① 管理監督者でないこと
- ② 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ③ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと(※)  
※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となる。
- ④ 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮(※)を行わなければならない  
※事務機器(イントラネットや社内メールも含む)や事務スペースの提供等。



図表⑤：36協定と36協定届の違い



出所：厚生労働省「36協定届が新しくなります」

使の合意が明らかになるような方法（記名押印または署名等）で三六協定を締結する必要がありますので、ご注意ください（図表⑥）。

図表④：特別条項を設ける場合の延長時間の上限

1か月	時間外労働+休日労働	100時間未満
2～6か月	時間外労働+休日労働	平均80時間以内（それぞれの平均が全て80時間以内）
1年	時間外労働	720時間以内（休日労働は含まれません）
その他、1か月45時間超の時間外労働は年6か月（1か月×6回）まで		

※労使の合意があれば36協定の限度時間を超えて、表の範囲内で延長が可能です。

があります。特別な事情とは、予算決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、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業務のような場合です。この特例は過労死ライン（過重労働の労災認定基準）を基に設定されました。企業は三六協定の範囲内で

今回は紙面の関係上、様式第9号だけを載せていますが、ほかの様式等は参考リンクにてご確認ください。

<参考リンク>

- 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
- 東京労働局「働き方のルール～労働基準法のあらまし～」  
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/000626474.pdf>

**三六協定の適正な締結に向け、労働者代表（過半数労働組合または過半数代表者）についてチェックボックスが新設されました。過半数代表者の選任方法のルールを遵守している旨のチェックです（図表⑥）。**

**さまざまな三六協定届の様式**

三六協定届は様式第九号（限度時間月四五時間以内、年三六〇時間以内）以外に、様式第九号の二（限度時間の特例）、その他上限規制の適用除外の業務用・上限規制の適用猶予事業用が用意されています。

図表⑥：36協定届新様式

出所：厚生労働省「36協定届が新しくなります」の一部修正

**新しくなる 36協定届**

2021年4月から36協定届の様式が変更になりました。ここからは変更箇所について解説していきます。

- ③ 医師
- ④ 具体的な上限規制は、今後省令で定めることとされています。
- ⑤ その他適用除外の業務・新技術・新商品または役務の研究開発業務
- ⑥ ただし、既存の商品やサービスにとどまるものや、商品を専ら製造する業務は含まれません。

**三六協定の事項**

三六協定においては次の事項を定める必要があります。

- ① 労働者の範囲
- ② 対象期間（二年間に限る）

**三六協定届における押印・署名の廃止**

所轄労働基準監督署へ届け出る三六協定届について、使用者の押印および署名が不要になりました（記名は必要）。三六協定は労使で締結する書面による協定書。一方、三六協定届は三六協定の内容を記入して、労働基準監督署へ届け出るもので別物です（図表⑤）。

また、押印および署名が不要になりましたが、三六協定と三六協定届を兼ねる場合には、労使で合意した上で労働時間延長、休日労働の具体的な事由

- ④ 対象期間（一日・一か月・一年）の延長労働時間または労働させる休日日数
- ⑤ 三六協定の有効期間
- ⑥ 対象期間一年の起算日
- ⑦ 時間外労働+休日労働は月一〇〇時間未満、二〜六か月（各月それぞれ）平均八〇時間以内の旨

※限度時間の特例の場合には、さらに⑧～⑪が追加

- ⑧ 限度時間超労働の具体的事由
- ⑨ 限度時間超労働における健康および福祉を確保するための措置
- ⑩ 限度時間超労働に係る割増賃金の率
- ⑪ 限度時間超労働の手続き