

はい、こちら企業の労働110番です。

朝一番の相談電話は、先月ご入会いただいたばかりの企業の社長からでした。

「うちの会社は、今ま



これが「企業の労働110番」です

名北労働基準協会
労務管理推進室 労務管理コンサルタント

社会保険労務士 佐野孝輔

36協定締結時の留意点について

る法律や円滑な労務管理について、真剣に取り組みたいということで名北協会にご入会されました。労働基準法では、法定労働時間（1週間40時間及び1日8時間）を超えて労働させること、また法定休日（週1日又は4週4日の休日）に労働させることを禁じており、これに違反した場合には刑事罰（6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科されます。ただし、各事業場で、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者との時間外労働・休日労働に関する協定を締結して、所轄労働基準監督署に届け出た場合、刑事上の罰を免れることができます。したがって、従業員の方

に、労基法の定める時間を超え、あるいは、労基法の定める休日に働いてもらう事業場においては、必ず36協定の締結と届出が必要であるということです。

なお、労使協定の締結当事者の一方である労働



者側の「労働者の過半数」は、その事業場を使用されているすべての労働者の過半数という意味です。から、パート・アルバイトなどの非正規労働者や、時間外・休日労働の割増賃金の支払いが不要である管理監督者、さらには

休職者、病欠者なども含まれます（派遣先事業場における派遣労働者は含まない）。

「労働者の過半数を代表する者」を選出する際、誤った方法としてよくあるのが、経営者などからの指名制や、1〜2年で代表が自動的に交代していく持ち回り制です。選出にあたって

は、その事業場における労働者の意見を反映させるために、労働者全員の挙手や投票など民主的な手続きでなければなりません。

また、会社側として注意すべきことは、労働者の過半数代表の者、または、なろうとした者に対して、解雇、賃金の減額、降格など、労働条件について不利益な扱いをしてはいけません。また、36協定を締結し届け出ること、刑事上の罰を免れる効力は発生しますが、労働者が時間外労働・休日労働を行う民事上の義務が発生するも

のではありません。労働者の就業上の義務とするためには、「時間外労働・休日労働を行わせる」との内容を就業規則等に明示しておく必要があります。多くの事業場で労使協定、特に36協定の更新が行われる時期です。適切な労使協定の締結を行ってください。

◇ 36協定の締結をはじめとする各種労務管理、安全衛生管理、労働トラブル等に関わるご相談がございましたら『企業の労働110番』をご活用ください。当協会の専門相談員が企業の立場でお答えいたします。

◇ **会員事業場専用無料専用ダイヤル**

◇ 『企業の労働110番』
☎ 052-961-7110

◇ （未入会の事業場においても電話予約の上、ご来局相談1回に限り無料で承ります）

◇ （労働実務基礎講習講師）
イラスト・森沢康代

で36協定（時間外労働・休日労働に関する労使協定）というものを結んだこともなければ、出したこともないけれど大丈夫か？」というものでした。この社長は、労働に関する