

## 時間外労働・休日労働に関する協定(通称 36(サブロク協定))を届け出ていますか？

～熊本労働局からのお知らせです～

労働基準法では、1日及び1週間の労働時間並びに休日日数を定めていますが、これを超えて、時間外労働又は休日労働を行うためには、同法第36条の規定により時間外労働・休日労働協定(いわゆる「36協定」)を締結し、労働基準監督署に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

36協定締結の際、また、監督署への届出に当たって、次の点をチェックしましょう！

### 時間外労働・休日労働は、必要最小限ですか？

時間外労働、休日労働は36協定を締結すれば無制限に認められる趣旨ではありません。労働者の健康管理、過重労働防止の点から、また、仕事と生活の調和(ワークライフバランス)の観点からも、必要最小限に留められるべきものです。このことを十分意識した上で、労使は36協定を締結しましょう。

### 時間外労働の限度に関する基準に適合していますか？

36協定内容の基準として、一定期間ごとの限度時間数、特別条項付き協定の基準などを示す「時間外労働の限度に関する基準」があります。この基準の内容を理解の上、実態に応じた時間外労働の時間数、特別条項規定の必要などを労使の間で検討して下さい。

### 協定の締結当事者の選出を正しく行っていますか？

36協定を締結する際、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)を選出し、労働者側の協定当事者とする必要があります。

#### ○ **ポイント1**

過半数代表者となることができるのは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者を除いた労働者となります。管理監督者に該当する可能性のある人は避けたほうがよいでしょう。

#### ○ **ポイント2**

選出手続きは、投票、挙手のほかに、労働者の話し合いや持ち回り決議となります。労働者の過半数がその人の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きをとられていることが必要です。また、選出にあたっては、パート、アルバイトなどを含めた全ての労働者が参加できるようにしましょう。

#### ○ **ポイント3**

社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした、会社代表者が指名した特定の労働者を過半数代表者にした、などの場合は、その人が36協定を締結するために選出されたわけではないので、協定は無効です。この場合は、改めて36協定の締結当事者となることの信任を得てください。

### 届け出た36協定を、見やすい場所に掲示し、労働者に周知しましょう。

労働基準法では、就業規則、各種の労使協定を見やすい場所に掲示・備え付ける、あるいは書面で交付するなどによって、労働者に周知することを事業者に義務付けています。36協定も、この周知する労使協定に含まれます。

ご不明な点は、熊本労働局労働基準部監督課又は最寄りの労働基準監督署へお尋ねください。