

3月は刈谷労働基準監督署の 36協定届出促進キャンペーン サブロクキョウテイ 期間です。

みなさん、法定労働時間をご存知ですか？

そうです、**1日8時間・週40時間**※ですね。

※ 使用する労働者が常時10人未満の①商業、②映画・演劇業その他興行の事業（映画の制作の事業を除く。）、③保健衛生業、④接客娯楽業においては、1日8時間、週44時間です。

でも、ふと**疑問**がわいてきませんか。法律で労働時間は決まっているのに、なぜ、**残業**ができるんだろう???



お答えします。

「使用者」と「労働者の代表」とが、『**時間外労働・休日労働に関する協定**』を締結し、労働基準監督署長に**届出**することによって残業することが可能となります。



この協定は労働基準法第**36**条に規定されているから、**36(サブロク)**協定と呼ばれているんだね。



しかしながら、刈谷労働基準監督署管内にある約15,000事業場のうち、36協定を締結して刈谷労働基準監督署に届け出ている事業場は、3分の1の約5,000事業場にとどまっており、36協定を届け出ずに法定労働時間を超えて残業を行わせた場合には、法違反となります。

我が国の経済成長の隘路である少子高齢化という構造的な問題解決のため、誰もが活躍できる**一億総活躍社会**の実現に向けて取り組む必要があります、その実現に向けては「**働き方改革**」、そして「**長時間労働の是正**」に取り組むことが重要です。

労働者が安心して安全に、そして健康で働きやすい職場環境は労働意欲を高め、労働生産性の向上へとつながると考えられます。各企業の実情に応じて、これまでの働き方を見直し、労働生産性を向上させて、長時間労働を是正するとともに、年次有給休暇の取得促進、多様な働き方の導入など『**働き方改革**』を推進するには、**労使の協力が不可欠**です。

また、長時間労働の是正に取り組むに当たっては、まず、「**時間外労働・休日労働に関する協定**」（いわゆる**36協定**）を労使間で適正に締結し、労働基準監督署への**届出**を行い、それを**遵守**することが重要であり、働き方改革推進の第一歩とも言えます。その促進を図るため、3月を『**36協定届出促進キャンペーン期間**』として取り組むことといたしました。

さあ、改革への入口を通りましょう。

36協定の締結、刈谷労働基準監督署への届出は もうお済みですか？

36協定の締結・届出のポイント

✓ 時間外労働または休日労働をさせようとする場合には**36協定**が必要です。

労働基準法では、1日及び1週の労働時間並びに休日日数を定めていますが、同法第36条の規定により、**時間外労働・休日労働に関する協定(いわゆる「36(サブロク)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が認められています。

✓ 36協定は「**使用者**」と「**労働者の代表**」とが**締結**します。

36協定を締結する際に、事業場に**労働者の過半数で組織する労働組合**がある場合にはその労働組合、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**との間で締結することが必要です。

✓ **労働者の過半数で組織する労働組合がない場合**

労働者の過半数を代表する者を選出する必要があります。その者は次のいずれにも該当するものでなければなりません。

✓ **監督又は管理の地位にある者でないこと**

☞ 部長、工場長、支店長などで管理監督者に該当する方は、労働者の信任が得られていても、過半数を代表する者にはなりません。

✓ **労使協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること**

☞ 選出手続きは投票、挙手の他に、労働者の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、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がとられていることが必要です。また、選出に当たっては、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続きに参加できるようにしましょう。

☞ 会社の特定の労働者を指名するなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その36協定は無効です。

☞ 社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者にした場合、その人は36協定を締結するために選出された訳ではありませんので、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。

✓ 36協定の**内容**はどのようなものですか？

36協定の内容は「労働時間の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」に適合している必要があります。詳細は、リーフレット「**時間外労働の限度に関する基準**」を参照ください。

限度基準

検索

✓ 時間外労働・休日労働は**必要最小限**にとどめられるべきものです。

労働基準法第36条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は**必要最小限にとどめられるべきもの**であり、**労使がこのことを十分認識した上で36協定を締結する**必要があります。

✓ 36協定は**届出**が必要です。

事業場を管轄する労働基準監督署長に36協定を届け出なければ、時間外労働・休日労働を行わせることはできません。忘れずに届け出ましょう。

✓ 36協定には**有効期間**があります。

協定には有効期間の定めをしなければなりません。36協定については、定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、**有効期間は1年間とすることが望ましい**です。上記にもあるように、所轄の労働基準監督署長に36協定を届け出てはじめて時間外労働、休日労働ができることとなるので、**有効期限が切れるまでに次の協定を締結して、届け出**るようにしましょう。

✓ 36協定は**周知**も必要です。

36協定は、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付などの方法により、**労働者に周知する必要があります**。(労働基準法第106条)

★36協定は締結・届出したら、**終わりではなく、その遵守も必要**です。

労働時間を適正に把握し、36協定で定めた**延長時間を遵守**することは当然です。そして、長時間にわたる過重な労働による健康障害を防止する観点からも、労使が一丸となって、**長時間労働の削減**に向けて取り組みましょう。**長時間労働の是正**は、**働き方改革**への第一歩です。