

労働法の基礎講座

第16回



【労働時間】 時間外労働（手続き）

時間外・休日労働を行わせるには、36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出る必要があります

労働者を **1日8時間**、**1週40時間**（法定労働時間という）を超えて労働させる場合・**週1日または4週4日の休日**（法定休日という）に労働させる場合の条件



時間外・休日労働を命じることがある旨を就業規則等に定めていること



36協定の締結と届出



割増賃金の支払い（第10回講義参照）



36協定は労働基準監督署に届け出た時点から効力が生じ、過去に遡って適用することはできません。

サブロク
36協定



労働基準法
第36条に基づく

■ 36協定の締結に当たって

36協定を締結するに当たり、以下の点に注意しましょう。

① 過半数労働者の代表者と締結する

過半数労働者の代表者（管理監督者は代表者にはなれない）を決める際は、36協定の代表者を選出することを明確にして、労働者全員による「投票」、「挙手」等の方法で選出する必要があります。経営者が一方的に代表者を指名することや、親睦会の代表者を自動的に36協定の代表者とすることはできません。



適正な方法で選出されていない場合、36協定は無効となり、場合によっては、刑事的責任を負うこともある重要な要件となります。

② 以下の事項を定めて労働者に周知する

対象期間、起算日、有効期間、時間外・休日労働を行わせる必要のある具体的な事由、業務の種類、労働者数、法定労働時間数を超える上限時間数、法定休日労働の日数 等



36協定の様式には複数のチェックボックスがあり、チェックすることでその要件を承諾したものとみなされ、チェックがない場合は36協定は無効となります。

36協定の届出は、支店分を本社で一括して届け出ることもできます。また、届出の際は、電子申請が便利です。本社一括届出にも対応した電子申請支援ツールを公開していますので、ぜひご活用ください。⇒詳しくは[こちら](#)をクリック