

## アクトワン通信 第3号「36協定とはなにか？」

忙しい中小企業経営者のためにホットな話題をコンパクトにまとめてお届けします。

平成25年4月1日 東京都中央区京橋2-6-16 エターナルビル5F (TEL:3566-0901/FAX:3566-0902)  
弁護士法人アクトワン法律事務所 ※無断複製・転載を禁じます。

### 質 問

退職した従業員から、残業手当を未払いになっている、と労基に申出があり、労基から支払うように指摘を受けました。その際、「36協定」がないのは違法だ、との指摘も受けましたが、36協定とはどのようなもののでしょうか？

### 回 答

労働基準法36条は、労働組合等と書面で協定をして、それを労働基準監督署等に届出しないと労働時間の延長、つまり残業をさせることができない旨定めています。この書面による協定を、一般に「36協定」(さぶろくきょうてい)と言います。この36協定を締結していない、という状況は、労基などの調査を受けたときに、最低限のこともやっていない、と見られて極めて心証を悪くする一因となります。

### 解 説

- (1) 独立事業者の方は知らない方も多いのですが、労働法36条によれば、残業手当等について労働者と書面で協定をしないかぎり、法律上は残業させることはできません。この規定は、事業所毎に締結する必要があり、労働者が1人以上の事業所のすべてで36協定を締結する必要があります。36協定は、就労規則でその内容を定めることもできますが、就労規則を定めた場合にはやはり労基への届出が必要です。
- (2) 労働基準法36条に違反した場合に、特に残業手当が加重される訳ではないのですが、そもそも残業自体が法律上は違法労働ということになってしまいます。ですから、36協定のない事業所で労働問題が起きた場合には、極言すれば労基に対して何を言っても信用されない、という状況になりかねません。その意味で36協定の締結は労務管理の第1歩であると言えます。
- (3) なお、労働基準法36条に基づく厚労省告示で、残業時間の上限も定められているので注意が必要です。

### まとめ

36協定の締結と、就労規則の制定は、あらゆる雇用者にとっての必要最低限の義務ですので、実現していないのであれば早急に整備する必要があります。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、次回アクトワン通信 vol.4 は、「未消化の有給休暇について」の予定(2013/06 発行予定)としております。

以上