



監督署の窓

三六協定は適切に運用できていますか？

労働者に時間外・休日労働をしてもらうには、労働基準法第36条第1項の規定により、労使協定（法第36条の協定ということから、一般的に「36(さぶろく)協定」といわれています）を締結し、所轄労働基準監督署長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および法定休日における休日労働を認めています。

●特別条項付き三六協定について

時間外労働の上限規制については、働き方改革関連法による改正後の労働基準法で法定化され、平成31年4月1日から施行されています。

普段の臨検監督業務の中でも、「三六協定未締結」の事業場は、平成31年以前と比較するにかなり減ってきたように感じているところです。

そこで、今回の『監督署の窓』では、三六協定の運用面で、一歩踏み込んだ留意事項をお届けしたいと思います。

限度時間（月45時間・年間360時間、対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制を採用している場合は月42時間・年間320時間）を超えて労働者に行わせた時間外休日労働が法定反とならないようにするためには、三六協定の『特別条項』を適切に発動することで、特別条項で定めた時間外休日労働は法定反とならないという仕組みになっていること

とは御承知のとおりです。

●特別条項の適切な発動について

ここで、臨検監督時等に三六協定の運用状況を確認させて頂くに、

【特別条項の発動手続きを無視した運用がなされている】

というケースが多く見受けられます。

左図の三六協定の様式で赤枠の

『限度時間を超えて労働させる場合における手続き』

の部分に、

「労働者過半数代表者への事前の通知」

等と記載された三六協定をよく拝見します。

臨検監督時に「時間外休日労働の状況はどうでしょうか？」と確認させて頂く中で、「特別条項の月80時間以内に収まっています」という回答を頂くことが多いですが、

「それでは、どのように労働者過半数代表へ事前の通知をしていますか？」

か？」と確認させて頂くと「総務課で（時間外休日労働時間は）管理していて、対象労働者の所属長と共有しています」等の回答を頂くことが多いのです。

この運用では『不適切』となります。過半数代表者への事前の通知が特別条項の発動条件であるにも関わらず、その条件を満たしていない以上は特別条項が発動されていないということになります。

ですから、いくら努力して三六協定（限度時間は「月45時間」、特別条項は「月80時間」と定めているとします）に収まるように時間外休日労働を月75時間程度に収めたとしても、特別条項が発動できていない以上、限度時間（月45時間）を超えて行わせた時間外休日労働の時間は全て法定反となってしまうのです。

●通達の確認

平成30年9月7日付け
基発0907第1号「働

き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律による改正後の労働基準法の施行について」（以下「働き方改革通達」という）にて、

「手続」は、

▼1箇月毎に限度時間を超えて労働させることができる具体的事由が生じたときに必ず行わなければならないこと

▼所定の「手続」がとられ、限度時間を超えて労働時間を延長する際、労働使当事者間においてとられた所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があること

が定められています。

また、手続を経なかった場合については、

▼所定の「手続」を経ることなく限度時間を超えて労働させた場合は法定反となること

が定められています。

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

[illegible]

●まとめ●

是非、この機に一度、三六協定の運用（特に特別条項の発動手続き）について、再点検をして頂ければと思います。

具体的な「手続き」の運用方法については、悩

まれることがあれば、ぜひ名古屋北労働基準監督署へお問い合わせ下さい。労働時間・相談支援班にて対応させていただきます。

1. 毎月開催 入門編講習
「労働実務基礎講習」(半日・無料)
令和8年10月13日・11月18日・12月8日(春日井)
2. 労働法令の基礎を体系的に学ぶ1日研修、出張研修対応
「労働実務総合研修」(1日・会員10000円、一般13300円)
令和8年10月7日・12月9日
3. 労務・安全衛生の社内プロを短期間で育成、DVD受講対応
「労働実務専門講座」基礎法令コース 労働基準法研修
(全4日間研修の1日目・会員10000円、一般12220円)
令和9年1月13日
「労働実務専門講座」就業管理コース 労働時間研修
(全4日間研修の1日目・会員10000円、一般12220円)
令和8年9月30日



お問い合わせ・お申し込みは、当協会総合受付(☎052-961-1666)まで