



社会保険労務士事務所
あおぞらコンサルティング

あおぞらLetter

〒101-0035

東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル4F

電話:03-3526-4277 FAX:03-3526-4276

担当:上野・齊藤

36 協定の適切な届出を知っていますか？ ～ 36 協定は届出をして初めて効力があります～



前回お伝えしたあおぞら letter で、36 協定に関する違反件数が多かったことをお伝えしました。
今回は、36 協定の適切な届出と題してお伝えします

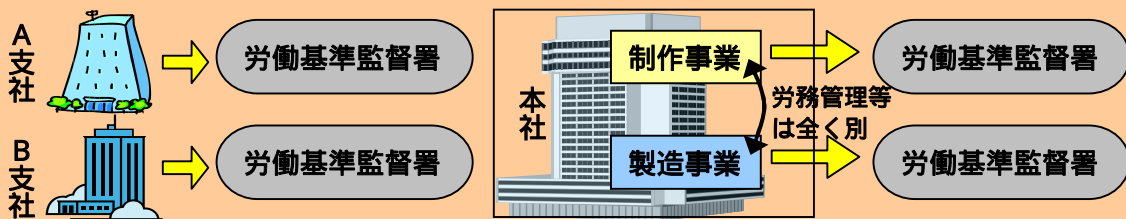
労働基準法 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては
法 36 条 1 項 その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の
より 過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合に
おいては、法 32 条から 32 条の 5 まで若しくは 40 条の労働時間(以下この項において
「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する
規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は
休日に労働させることができる。

1. 締結と届出

36 協定を締結しても『届出』しなければ有効になりません。
出し忘れないようにしましょう！！



2. 事業場の考え方



複数の支社、支店がある場合
同一の場所で全く異なる事業を営んでいる場合 など
別々に労働基準監督署への届出が必要です。

3. 特別条項について

～ 特別の事情がある場合に協議して36協定の限度を超えて締結する特別条項というものがあります～

1. 臨時的（予算・決算業務・機械トラブルへの対応など）に限ります。
2. 『具体的な回数を示す必要あり』など、特別条項をつけるには条件があります。
3. 36協定で定める労働時間を越えてしまうと困るからといって、特別条項を出せばOKということではありません。



長時間労働になりやすいので、労働者の健康を守る為に、労働基準監督署のチェック体制も厳しくなっています。

36 協定の適切な届出を理解して、届出忘れなどないようにしましょう！！

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。