

令和6年4月からは、**36協定のない残業は、違法**です！

令和6年4月から、建設業にも改正労働基準法（注1）が適用され、労使間で36協定を締結し、労働基準監督署に届出されていないと、時間外勤務又は休日勤務をさせることができなくなります。

建設業者においては、日雇い労働などの勤務形態が依然として残っていますが、時間外労働、休日勤務に関する法令に関する理解が不足していることにより、知らず知らずのうちに法律に違反する状態となってしまうことが心配されています。

このような状態にならないように令和6年4月の改正労働基準法の適用までに、各建設業者が労使間で36協定を締結することが求められます。

上下水道局では、中小、特に小規模な建設業者について、労使間の36協定の締結に向けた支援を行っています。

👉 36協定とは？

36協定とは、正式には、「時間外・休日労働に関する協定書」といい、時間外及び休日の労働条件についての労使間の協定書になります。労働基準法（以下、「労基法」という。）第36条に根拠が記載されていることから、一般的に「36協定」と言われています。

👉 労働時間の原則って何？

労基法第32条では、使用者は労働者に対して、「1日8時間、1週間について40時間（法定労働時間と言います。）」を超えて労働させてはならないとされています。

また、労基法第35条では、使用者は労働者に対して、「毎週少なくとも1回の休日（法定休日）」を与えなくてはならないとされています。

この法定労働時間及び法定休日は、労働条件の最低基準であり、これを守らない労働契約は無効（労基法第13条）となります。さらに、**法定労働時間を超える労働及び法定休日にさせた労働は、労基法違反となり、刑事罰が科される**こととなります。（労基法第119条第1号）

ポイント⇒ 36協定が無ければ、週40時間以内の労働時間となります。

＝ 1日の限度は、8時間なので5日勤務 ＝ 必然的に、週休2日制となる。

👉 時間外労働及び休日勤務をさせるにはどうすれば？

労基法では、前述のように厳しい規制が課されていますが、企業の経済活動においては、どうしても時間外労働や休日勤務をさせる必要が生じます。（経済の循環のためには、規制内の労働だけはうまくいかないことがあります。）

そこで、労基法では、**労使間の合意と、それを労働基準監督署に届け出ることにより、時間外労働及び休日勤務を認める**ことにしています。

この労使間の合意が、いわゆる「36協定」と呼ばれるもので、使用者が労働者に時間外労働及び休日勤務をさせるためには、この協定と届け出が必要です。

👉 36協定（労使間の合意）が無いとどうなるの？

36協定（労使間の合意）が無いと、時間外労働及び休日勤務を労働者にさせることはできません。

また、36協定（労使間の合意）の締結が無い状態で、労働者に時間外労働及び休日勤務をさせた場合、労基法違反となり、刑事罰が科されます。

また、違法な残業をさせていたと、法的にも社会的にも強い非難を受けることを覚悟しなければなりません。

36協定の締結は、最終的に会社や経営者を守ることにつながると理解することが重要です。

👉 36協定（労使間の合意）があれば、上限無く時間外労働させることができるの？

改正労基法第36条第3項及び第4項では、時間外労働の限度時間（月45時間、年360時間）が定められています。また、「臨時的な特別の事情がある場合」には、「特別条項付き36協定」を締結することで、限度時間を超えて時間外労働をさせることができます。

ただし、「特別条項付き36協定」でも上回るできない上限規制（時間外と休日勤務の合計が月100時間、年720時間）があります。（労基法第36条第5項、第6項及び第119条）また、「月45時間を超える時間外労働は年6回まで」などの規制もあります。

特別上限付き36協定が無い状態で36協定の限度時間を超える、又は特別上限付き36協定の上限規制を超える場合も、いずれも労基法違反となります。

👉 36協定の締結はどうすればよいの？

36協定は、使用者と「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、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合においては、労働者の過半数を代表する者」との書面による協定を締結することで成立します。（労基法第36条）

なお、36協定の締結方法に瑕疵があると、協定が無効となる場合があるので、十分な注意が必要です。協定が無効となれば、36協定が無い状態で時間外労働をさせたことになり、労基法違反を問われることとなります。

ポイント⇒ 中小、特に小規模な建設業者では、労働組合が組織されていないことが多い。そのため、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。

👉 事業場に労働組合が無いけど、労働者の過半数を代表する者って誰になるの？

労働者の過半数の代表者は、労使協定を締結するために選出される者であるので、その選出方法の適正性が、非常に重要です。

そのため、以下について守られている必要があります。

- ① 労基法第41条第2号による管理監督者（注2）ではないこと。（労働基準法施行規則（以下、「労基則」という。）第6条の2第1項第1号）
- ② 法に規定する協定等の締結をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙

手等の方法（民主的な方法）による手続きにより選出された者であること。

👉 労働者の過半数を代表者の選出方法を具体的な例で教えてください？

選出方法について、いくつかの例を下記に挙げてみましたので参考にしてください。

- ① 使用者がある労働者を指名する。 ⇒ 不適切
- ② 過半数代表者の候補者を募集し、投票・挙手等で選挙を行う。 ⇒ 適切
- ③ ②において立候補者が1名のため、賛否について信任の投票を行う。 ⇒ 適切

選挙による場合、立候補者がいないことが想定されますが、使用者が特定の労働者に対し、立候補を勧める行為は、認められています。ただし、使用者には、労働者の立候補の機会を保障することが求められます。機会を適正に与えずに、立候補者が無い状態を作り、特定の労働者に立候補させるなどして締結された36協定は、選挙等の選出方法に問題が無いとしても、労働者から問題点を指摘された場合には、適正とみなされない場合があります。

労働者には、36協定の問題点を指摘する権利があることを忘れてはいけません。

👉 書面による締結とあるけど、決まった様式とかはあるの？

労基則には、36協定に使用する各種の様式が定められています。（労基則第16条関係、第70条関係）

また、厚生労働省のホームページから以下の様式をダウンロードすることができます。

＜時間外労働・休日労働に関する協定届＞ 建設業に關係する部分を抜粋

対象の内容	根拠法令	様式名称
限度時間内で時間外・休日労働を行わせる場合 (一般条項)	労基法第36条第1項	様式第9号
限度時間を超過して時間外・休日労働を行わせる場合 (特別条項)	労基則第16条第1項	様式第9号の2
＜以下は、令和6年3月31日までにおいて、適用猶予事業（建設業）における様式＞		
従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合	労基法第139条～第142条等 (労基法第36条第1項の読替え) 労基則第70条第1項	様式第9号の4
事業場外労働に関する協定の内容を付記して届け出る場合		様式第9号の5
労使委員会の決議として届け出る場合		様式第9号の6
労働時間等設定改善委員会の決裁届として届け出る場合		様式第9号の7
＜以下は、令和6年4月1日以降、建設事業（災害時における復旧及び復興の事業を含む）において、＞		
限度時間内で時間外・休日労働を行わせる場合 (一般条項)	労基法第139条 (労基法第36条第1項の読替え)	様式第9号の3の2
限度時間を超過して時間外・休日労働を行わせる場合 (特別条項)	労基則第70条第1項 (令和6年4月1日以降適用)	様式第9号の3の3

👉 36協定を締結したけど、このあと何をすればよいの？

労使間で36協定を締結したあとは、事業所を管轄する労働基準監督署長に届け出る必要があります。

また、締結された36協定は、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。

👉 36協定の締結について、どこに相談すればよいの？

36協定締結に向けた相談窓口としては、下記の機関があります。
困ったことや、不明なことがありましたら、ぜひ相談してみてください。

<相談窓口>

豊田労働基準監督署 監督（36協定届出先）

電話：0565（35）2323

住所：豊田市常磐町3丁目25-2

開庁時間：午前8時30分から午後5時15分

注1 令和元年に改正された労働基準法、これまで厚生労働省の告示であった時間外労働の限度時間が同法に明記された。また、特別条項付き36協定でも上回ることでできない時間外労働時間数の上限規制が設けられました。建設業においては、36協定を締結していない業者がほとんどであり、準備期間として5年間の施行の猶予が認められました。

注2 労基法などによれば、管理監督者とは、労働者を管理又は監督する地位にある者のことを言うとしています。また、労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労基法で定められた労働時間、休憩、休日の制限も受けないとされています。

一般的には、部長、工場長、支店長などの肩書きを持ち、労働者を管理、監督する立場にある者が該当すると考えられています。

ただし、〇〇長などの肩書きがあっても、実情として労働者を管理、監督する実態が無ければ、管理監督者と認められず、労働者の代表になることができます場合があります。

詳しくは、労働基準監督署にお問い合わせいただくことをお勧めします。

建設業においては、工事現場を監督する現場監督（現場代理人）はどうなるか、という疑問が生ずるところですが、現場代理人が会社の経営者、又は会社の中で他の労働者の労働条件及び労務管理まで行う立場にあるならば、管理監督者になると考えられます。