三六協定　　（高知県労働委員会）

相談内容

採用時に、週５日、１日８時間勤務で、必要に応じて残業をしてもらう場合もあるという説明を受けていました。しかし実際には、定時で終わる日はほぼなく、毎日残業をさせられています。知人から、労働者に残業をさせるためには三六（さぶろく）協定が必要という話を聞きましたが、三六協定とは何ですか。

お答え

労働基準法は使用者に対し、法定労働時間として原則、１日８時間、１週間当たり40 時間を超えて労働させることを禁止し（同法第32 条）、法定休日として原則、毎週１回又は４週間を通じて４日の休日を与えることを義務付けています（同法第35 条）。

法定労働時間を超える労働（時間外労働）又は法定休日における労働（休日労働）をさせるためには、使用者は、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者と書面による協定を締結し、これを労働基準監督署に届け出る必要があります（同法第36 条）。この協定を「三六協定」といいます。

三六協定が締結されていても、時間外労働をさせることができるのは、原則として月45 時間かつ年360 時間（限度時間）以内とされています。特例として、特別条項を設けた場合には、限度時間を超えて時間外労働をさせることもできますが、この場合でも、年720 時間以内かつ月45 時間を超えるのは年６回以内とされています。

さらに、時間外労働と休日労働の合計時間数は、月100 時間未満かつ２～６か月平均で80 時間以内とされています。

なお、使用者が時間外労働又は休日労働をさせるには、三六協定の締結・届出の他に、就業規則等にその根拠を定めることと、割増賃金の支払が必要とされています（割増賃金については「時間外手当」のQ&A をご参照ください。）。

まずは、三六協定が締結されているかどうか、会社に確認されてはいかがでしょうか。もし、締結されていない状態で残業をさせられているということであれば、労働基準法に違反する可能性があります。

また、三六協定が締結されている場合でも、協定で定める時間や上記の限度時間を超えて残業させられている場合には、同じく労働基準法に違反する可能性があります。

そのような場合には、労働基準法に違反する状況を改善するよう会社に求めていく方法があります。それでも改善されないようであれば、会社への指導等を求めて労働基準監督署に相談する方法もあります。

［令和７年３月作成］