

サブローク協定とはなんですか？

労働基準法では、原則として、1日8時間、1週40時間までしか労働者を働かせることはできません。また、1週間に1日は休日としなければなりません。もし使用者がこれに違反すると、「6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金」という刑事罰が用意されているほど、この原則は強いものです。

ただし、サブローク協定を締結し、それを労働基準監督署に提出することで、例外的に1日8時間・週40時間を超えて働かせても、また、1週間に1度の休日に労働させても、使用者は刑事罰を受けなくて済むことになります。

このサブローク協定は、一般的には「36協定」と書きます。なぜ「36」かというと、労働基準法36条に基づくからです。条文番号をとって、「36協定」と呼んでいるわけです。

誰が結ぶのかというと、一方は会社（使用者）です。もう一方は、従業員の過半数を組織する労働組合があればその労働組合、そうした労働組合がない場合は、従業員の中から選ばれた労働者代表が当事者となります。

36協定には、次の事項は絶対に書かなければいけません。

1. 適用される労働者の範囲
2. 対象期間（最長1年間）
3. 時間外労働・休日労働をさせる事由
4. 時間外労働させる時間数・休日労働をさせる日数
5. その他厚生労働省令で定める事項

残業時間の上限

「そうか！36協定で時間外労働を『月200時間』をしてしまえば、合法的に長時間働かせることができるぞ！」となるかというと、それは違います。36協定で設定できる時間外労働時間は、月45時間、年間360時間までと法律で定められています。かつては大臣告示という形でしたが、2018年改正労基法により、法律の定めへと格上げとなりました。

もっとも、この原則にも例外があります。そもそも36協定自体が、1日8時間・週40時間という規制の例外なのですが、その例外にさらに例外があることになります。この「例外の例外」は、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に労働させる必要がある場合に限り、年6回まで設定できます。

そして、2018年改正労基法においては、「例外の例外」にも時間の上限が設けられました。まず、年間での最大時間は720時間とされました。この720時間は時間外労働のみで、休日労働が含まれません（休日労働を含めると最大時間は960時間となります）。

次に、単月における最大時間数が、「時間外+休日労働時間数」で100時間未満までとされました。ここでは休日労働時間も含めての最大時間であることに要注意です。そして、2~6か月の平均で「時間外+休日労働時間数」が平均80時間以内となるようしなければなりません。

まとめると

時間外労働・・・年720時間以内

時間外労働+休日労働・・・月100時間未満

時間外労働+休日労働・・・2~6カ月平均80時間以内

となります。

そして、2018年改正労基法で設けられた1~3に違反すると、使用者には刑事罰（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）があります。なお、80時間という残業時間数は過労死ラインと同じです。そのため、「例外の例外」を設けるとしても、その必要性が本当にあるか、チェックが必要です。

そのため、「例外の例外」を設けるにしても、どういう場合に設けるのかを明確にする必要があります。

この点、厚生労働省告示では、「当該事業場における通常予見すことのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならず、『業務の都合上必要な場合』、『業務上やむを得ない場合』など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められない」としています。

なお、2018年改正労基法は、2019年4月1日から施行されます。ただし、中小企業については1年猶予があり2020年4月1日からの施行です。

36協定の注意点

まれに「36協定を結んでいるから、その範囲内では残業代は払わなくていい」などと考えている経営者がいますが、これは間違います。36協定は、その範囲内で残業をさせることができるという協定に過ぎません。残業をさせた場合には、法律に基づいて残業代を払わなければならぬのは当然です。

また、過半数労組がない職場では、36協定を結ぶ労働者代表を選出することになりますが、これについては、使用者が「君、やってくれ」というわけにはいきません。今回の法律の改正にあわせて省令の改正も行われ、そこで労働者代表について、「使用者の意向に基づき選出されたものでない」者とわざわざ明記されました。

36協定はあくまでも労基法で定められた労働時間規制の例外であることを使用者も労働者もよく理解し、長時間労働が常態化しない職場づくりを進めていただきたいと思います。

営業部 乗松