

「お前は、AROSHI」といいます

「ものが

「かしてラック企業...?」

「くみよう...」

「か、過労死!?」

「あわあわ
いるんですね」

「言えないのよ」

英語の辞
戦ってお
日本の過労死
世界的にも
知られています

カタカタカタカタカタ

なぜ...?

出勤に
(36協定)

1日

1ヶ月

でも
どうして“36”
なんですか?

労働基準法の
第36条で規定されて
いるからよ

第
36
条

①からはじめる

36協定

サブロク

ハンドブック

連合

はじめに

—— みなさんは、「36協定」をご存じですか。

「聞いたことはない」、「聞いたことはあるけど、内容までは分からない」という方も多いのではないのでしょうか。連合が実施した労働時間に関する調査（2015年）では、「会社が残業を命じるには36協定を結んでおくことが必要」ということについて、回答者の約6割が「知らない」との結果が出ました。

私たち連合は、日本の労働組合の中央組織（ナショナルセンター）として、686万人の働く仲間とともに、すべての働く人のために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めています。この「0（ゼロ）からはじめる36協定ハンドブック」は、働く上で重要となる労働時間や36協定について、基本的な項目をまとめたものです。

ぜひこのハンドブックを活用いただくとともに、詳しくはぜひ連合のホームページをご覧ください。そして、働くことに関することで「困ったな」「おかしいな」「分からないな」と思ったら、連合のなんでも相談ダイヤル（☎0120-154-052）にお気軽におたずねください。

日本労働組合総連合会（連合）

連合の公式キャラクター。ユニオン（組合）とオニオン（玉ねぎ）から命名されたよ。



ユニオニオン



くみあいナス

連合のキャラクター。労働組合の必要性をときに体を張って説明するよ。

目次

マンガ① そもそも“労働時間”って？	3
働く時間や休憩時間、休日にはきまりがあるの？	4
マンガ② “サブロク協定”ってなに？	5
36協定ってなに？どのようなことを決めるの？	6
マンガ③ 36協定があれば残業は無制限？	7
36協定で決めれば何時間残業させてもいいの？	8
マンガ④ 会社から“過半数代表者”に任命された！	9
「過半数労働組合」ってなに？「過半数代表者」ってどうやって選ぶの？	10
[参考]時間外労働・休日労働に関する協定届	11
マンガ⑤ 長時間労働の是正にむけて	13
36協定を締結しないとどうなるの？	14

登場人物



クミちゃん

入社1年目の新人。素直で明るい天然キャラでみんなから愛されている。



サブロウ先輩

面倒みがいよいクミちゃんの先輩。頼りになるような、ならないような…!?



アイダ部長

クミちゃん和サブロウ先輩の上司。物知りで、頼りになる、心強い存在。

労働基準法第36条

1. 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、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「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。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない。
2. 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。
3. 第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
4. 行政官庁は、第2項の基準に関し、第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

そもそも“労働時間”って？



働く時間や休憩時間、休日には きまりがあるの？

解説

働く時間、休憩時間、休日、時間外労働は、
法律によって定められています。

1 働く時間 (労働時間)のきまり

法律で定められている労働時間(法定労働時間)は
原則1週40時間、1日8時間です。
これを超えて働いた場合、時間外労働となります。

2 休憩時間のきまり

1日の労働時間が、
**6時間を超える場合は45分以上、
8時間を超える場合は60分以上**
の休憩が必要です。
休憩時間は労働時間の途中で
与えられなければいけません。

休憩時間は
労働者が仕事
から離れて、
自由に使うこと
ができる時間
です。

3 休日のきまり

**1週間に1日、または4週間を通じて4日の休日
(法定休日)**が必要です。
休日に働いた場合は、休日割増賃金▲が支払われます。

4 時間外労働のきまり

会社が労働者を時間外・休日労働させる場合は、事前に
「時間外労働・休日労働に関する協定」を労働基準監督署
に届け出る必要があります。 [<わくしはP.6以降へ>](#)

⚠ 割増賃金

時間外に加え、休日、深夜に働か
せた場合、割増賃金を支払うこ
とが法律で定められています。

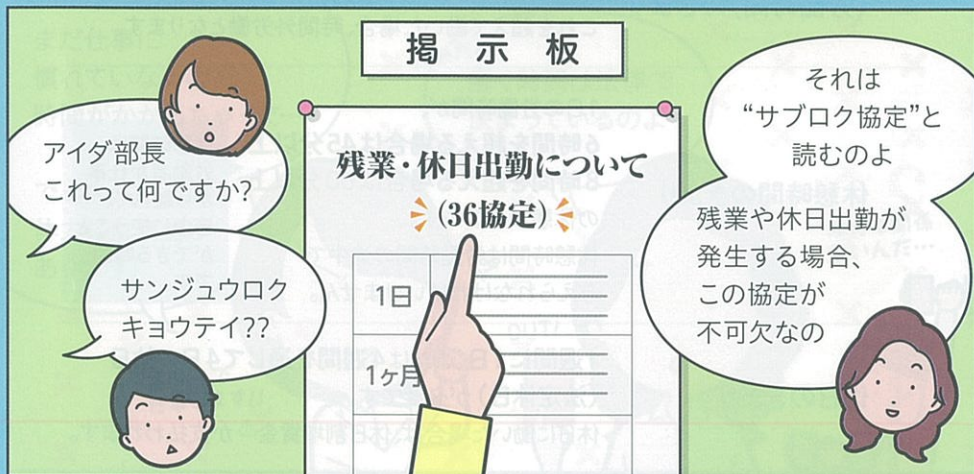
割増賃金率

時間外労働	25%以上
休日労働	35%以上
深夜労働(午後10時～翌朝5時)	25%以上

さあ、次のページから、
いよいよ36(サブロク)
協定について解説するよ。



“サブロク協定” ってなに?

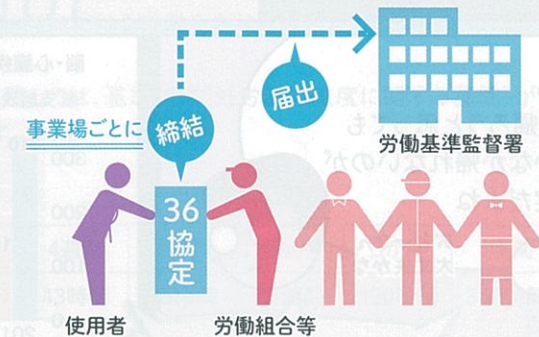


36協定ってなに? どのようなことを決めるの?

解説

36協定とは、「時間外・休日労働に関する協定」のことです。残業（法定の労働時間を超えて労働）させる場合、または、法定の休日に労働させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

労働基準法第36条に規定されていることから、通称「36(サブロク)協定」といいます。



36協定では、

- 1日に何時間、月に何時間、年間で何時間まで残業するのか
- 残業をさせる必要のある業務の種類や労働者の数
- 延長事由(時間外労働をさせる必要のある具体的事由) …などを労使で協定します。



36協定は、就業規則などと同様に、オフィスや作業場の見やすい場所に備えたり、書面で交付したりするなど、労働者に周知する必要があります。(労働基準法第106条)



〈参考〉

厚生労働省は、36協定を締結するにあたり守らなければならない事項をまとめたリーフレット「時間外労働の限度に関する基準」を発行しています。くわしくは、そちらも参考にしてください。

URL <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040324-4.pdf>

勤務先の36協定を見たことはあるかな?



36協定があれば 残業は無制限?

過労死という言葉は、海外でも「KAROSHI」と言われています



英語の辞書にも載っており日本の過労死は世界的にも知られています

※テレビ

でも早く帰ろうと思ってもなかなか帰れないのが現実だよ

おヒーさん大丈夫かな...

さらに、過労死等と呼ばれる脳・心臓疾患による死亡者はここ数年100人前後で推移しています

脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数の推移



資料出所:厚生労働省 平成27年度「過労死等の労災補償状況」より連合作成

ええー!!

36協定があっても「残業時間月200時間までOK」なんて内容だったら??

明日サブロウ先輩とアイダ部長に聞いてみよう...

任せ!

近づく過労死...

か、過労死!?

あわ あわ



36協定で決めれば 何時間残業させてもいいの?

解説

時間外・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものです。36協定を締結したからといって「何時間でも残業させてよい、休日でも無制限に働かせてよい」ということではありません。

法律で定められている労働時間(法定労働時間)は原則「1週40時間、1日8時間」です。これを延長したり、法定休日における労働をさせる場合には、36協定の締結・届出が必要です。

現在、36協定での延長時間に関しては、基準(時間外労働の限度に関する基準)があり、これを限度時間といいます。

一般の延長時間

期間	1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月	1年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

しかし、限度時間はあくまで目安のため、法的な強制力がありません。

さらに、予算・決算業務やボーナス商戦に伴う業務の繁忙など「特別な事情」の発生が予想される場合、「特別条項付き36協定」を締結すれば、例外的に限度時間を超えることも可能です。

36協定のしくみ



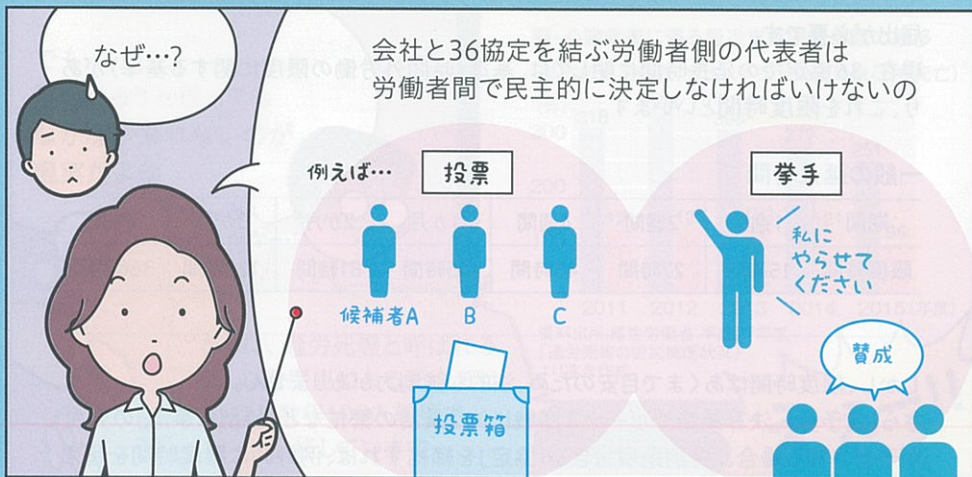
実質的には残業を無制限にさせることができるんだ!



※なお、下記の業務では、基準が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業または業務(1年間の限度時間は適用)

会社から
“過半数代表者”に
任命された!



「過半数労働組合」ってなに? 「過半数代表者」ってどうやって選ぶの?

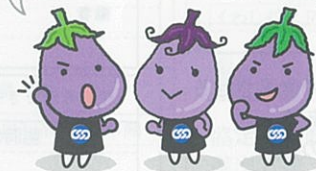
解説

36協定は、使用者（会社）と労働組合などが協議のうえ、締結します。「過半数労働組合」とは、労働者の過半数を組織している労働組合です。この過半数労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する「過半数代表者」が使用者と協定を締結することになります。

過半数代表者は、管理監督者（工場長や部長など、労働条件の決定やその他労務管理について、経営者と一体的な立場にある人）を除く労働者のなかから、投票や挙手などの方法によって民主的に選ぶ必要があります。

労働組合がある場合でも、過半数労働組合でなければだめだよ。

労働組合の組合員数が労働者の過半数に達していない場合は、過半数代表者を選出します!



⚠ 以下の場合、その36協定は無効になります。

- 会社が特定の労働者を指名したり、会社が指名した候補者の中から投票をさせたりするなど、使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合
- 社員会・親睦会などの代表者が自動的に過半数代表者になった場合

労働基準法違反となり、使用者には6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が課せられます!



厚生労働省の調査では約4割の企業で選挙などの民主的な手続きを行わず、

不適切に過半数代表者を選出しているんだって...問題だ!



参考

36協定は書面によって締結し、労働基準監督署に届け出ることが必要です。協定届のひな形は、労働基準監督署でも配布しています。

時間外労働・休日労働に関する協定届(記入例)

様式第9号(第17条関係)

時間外労働
休日労働

事業の種類		事業の名称		
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		
① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 [満18歳以上の者]	所定
	① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更 月末の決算事務	検査 経理	10人 5人 1日 同
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	時間外労働をさせる必要のある業務の種類	業務の種類	労働者数 [満18歳以上の者]	所定
	② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人 同
休日労働をさせる必要のある具体的事由		業務の種類	労働者数 [満18歳以上の者]	所定
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週

1 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由

2 時間外労働をさせる必要のある業務の種類

3 時間外労働をさせる必要のある労働者の数

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12日
 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)
 平成〇年 3月 15日
 使用者 職名氏名

- 記載心得
- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を定めた場合は、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
 - 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとする。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の1の1日を超えての限度となる時間を記入すること。
 - 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5までの規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延日を超え3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる時間の限度に関して、を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間(対象期間が3箇月を超える变形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。
 - 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働期間を記入すること。
 - 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する

時間外労働が必要な事由や業務を明らかにする必要があるんだ!



※厚生労働省リーフレット「時間外労働の限度に関する基準」より抜粋

4 延長することができる時間

5 有効期間

に関する協定届

事業の所在地(電話番号)				
〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)				
労働時間	延長することができる時間			期間
	1日	1日を超える一定の期間(起算日)		
		1か月(毎月1日)	1年(4月1日)	
8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
上	3時間	15時間	150時間	同上
上	3時間	20時間	200時間	同上
定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻			期間
土曜・日曜	1か月に1日、8:30~17:30			平成〇年4月1日から1年間

6 過半数労働組合または過半数代表者の職名と氏名
 くわしくは、P.10を参照

7 協定の当事者の選出方法
 くわしくは、P.10を参照

検査課主任 山田花子
 工場長 田中太郎

具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間であって、規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延日を超え3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる時間の限度に関して、を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間(対象期間が3箇月を超える变形労働時間制により労働する者に限る。)について記入す労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働期間を記入すること。

延長できる時間が何時間かもチェック!!



長時間労働の 是正にむけて

昨日、高校時代の
友達に会ったんですが、
みんな36協定を
知らなかったんです

サブロウ?
サブロウの
サブロウ?
友 友

知らない人が
けっこう
いるんですね

そうね
それに経営者の
認知も十分とは
言えないのよ



36協定の仕組みを
理解して適切な協定を
結ぶことが重要ね

そういえば
特別条項付き36協定を締結して
超長時間労働をさせる会社も
あるって聞いたことが...

そんな会社
イヤだなあ



連合では
36協定の適正化と、
残業時間の上限時間数を
法律で定めることを
求めているの

まずは私たちが
関心を持つことが
大切なんです!



36協定を締結しないとどうなるの?

解説

36協定を締結せずに残業をさせた場合や休日労働をさせた場合、労働基準法違反となり、使用者に6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

厚生労働省の調査*によると、36協定を締結していない事業所は全体で44.8%もあり、特に中小企業の半数以上が36協定を締結していないことがわかりました。また、36協定を締結していない理由として、「36協定の存在を知らなかった」という使用者は35.2%にのぼり、36協定の認知度の低さを示す結果が出ています。

時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結の有無

(%)

	36協定を締結している	36協定を締結していない	締結していない理由(複数回答)							その他
			時間外・休日労働がない	36協定の存在を知らなかった	就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた	適用除外と思っていた	知らなかった	事業場ごとに締結が必要とは	過去締結した36協定が現在も有効だと思っていた	
合計	55.2	44.8	43.0	35.2	1.0	1.2	3.5	3.6	14.0	4.2

※出所：平成25年度労働時間等総合実態調査

※「締結していない理由」の内訳は、36協定を締結していない事業場が回答したものと

使用者には、法律を守り、働きやすい環境をつくるのが求められています。働く者も、ワークルールの基本的な知識がなければ、自分の身を守ることができません。使用者、労働者の双方が**ワークルールを正しく理解し、適正に36協定を締結**することが大切です。

私たちもワークルールの
基本的な知識を
もつことが重要だね!





なんでも労働相談ダイヤル

 **0120-154-052**

いこうよ れんごうに

秘密厳守!

一人で悩まず、まずにご相談ください。
電話をかけた地域の「連合」につながり、
専門の相談員が無料で対応します。



英語の辞
載ってお
日本の過労死
世界的にも
知られています

なぜ…?

サンジュウロク
キョウテイ??

出勤に
36協定

1日
1ヶ月

でも
どうして“36”
なんですか?

労働基準法の
第36条で規定されて
いる

①からはじめる 36協定ハンドブック

発行者 日本労働組合総連合会(連合) 総合労働局
〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11
発行 2017年5月

[連合ホームページ]

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/>



[連合Facebookページ]

<https://www.facebook.com/jtuc.rengo/>