

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 (20120-154-052) 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)



ユニオニオン



説明するよ。

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。



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

目次

マンガ①	そもそも"労働時間"って?	3
働く時間	うや休憩時間、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	引外労働・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 面倒みがよいク ミちゃんの先輩。 頼りになるよう な、ならないよう



アイダ部長 クミちゃんとサブ ロウ先輩の上司。 物知りで、頼りに なる、心強い存

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。









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。

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。

休憩時間のきまり

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。

1日の労働時間が、

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。

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。

会社が労働者を時間外・休日労働させる場合は、事前に 時間外労働のきまり「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。 くわしくはP.6以降へ

🖊 割増賃金

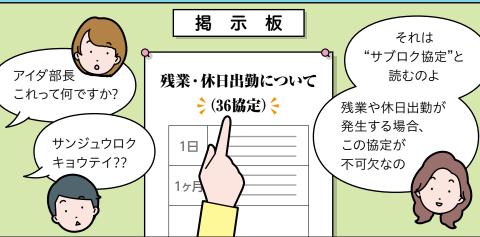
時間外に加え、休日、深夜に働か せた場合、割増賃金を支払うこ とが法律で定められています。

割增資金率	
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。











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、労働者に周知することが必要です。 (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?





※テレビ

でも

過労死という言葉は、 海外でも "KAROSHI" と 言われています



早く帰ろうと思っても なかなか帰れないのが、 現実だよね おと一さん。 大丈夫かない

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



Wow! KAROSHI!





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。

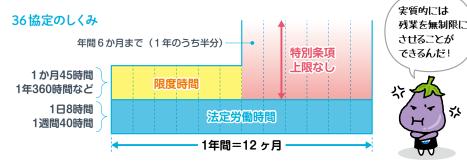
法律で定められている労働時間(法定労働時間)は原則「1週40時間、1日8時間」 です。これを延長したり、法定休日における労働をさせる場合には、36協定の締結・ 届出が必要です。

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

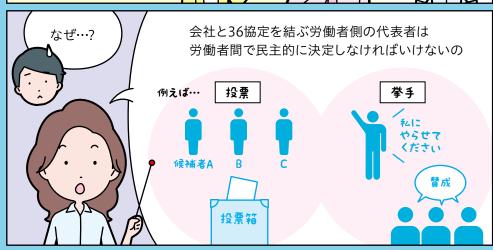
しかし、限度時間はあくまで月安のため、法的な強制力がありません。 さらに、予算・決算業務やボーナス商戦に伴う業務の繁忙など「特別な事情 |の発生 が予想される場合、「特別条項付き36協定」を締結すれば、例外的に限度時間を超え ることも可能です。



※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 厚牛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)









「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。

労働組合の組合冥教が 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!



時間外労働をさせる

時間外労働をさせる

時間外労働をさせる

必要のある

必要のある

業務の種類

必要のある

労働者の数

時間外労働が

あるんだ!

必要な事由や業務を

明らかにする必要が

具体的な事由

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。

延長することが できる時間

有効期間

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 に 関する協定届 休日労働

所 地 (電話番号) 種 類 事 業 0 名 称 業 Ø 在 0 金属製品製造業 ○○金属工業株式会社○○工場 \bigcirc 市〇〇町 1-2-3 (000-000-0000) 延長することができる時間 時間外労働をさせる 労働者数 期 業務の種類 所定 労働時間 1日を超える一定の期間(起算日) 必要のある具体的事由 〔満18歳以上の者〕 1 E 1か月(毎月1日) 1年(4月1日) 10人 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 下記②に該当 臨時の受注、納期変更 検査 しない労働者 経 理 5人 同 F 3時間 15 時間 150 時間 月末の決算事務 上 3時間 20 時間 200 時間 同 ② 1年単位の変 臨時の受注、納期変更 機械組立 10人 形労働時間制に より労働する労 働者 労働させることができる休日 労働者数 業務の種類 所 定休日 期間 休日労働をさせる必要のある具体的事由 〔満 18歳以上の者〕 並びに始業及び終業の時刻 機械組立 10人 毎週 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 臨時の受注、納期変更

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

協定の当事者の 選出方法

くわしくは、P.10を参照

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 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

平成〇 年

使用者 氏名 山 田 花 子 工場長 田中 太郎

検査課主任●

(EI) (II)

○ ○ 労働基準監督署長殿

記載心得

協定の成立年月日

- 「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 定をした場合には、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、次のとおりとするこ と。

3 月 12 日

- (1) 「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長することができる時間であ って、1日につい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まで又は第40条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 間を記入すること。
 - 長することができる時間であって、同法第36条第1項の協定で定められた1 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、 その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、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
- 3. ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働 者(対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入す
- 4. 「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 の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 5. 「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 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!!



※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

11



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

ナブロク? サブロウの サブロク?

?友友

知らない人が けっこう いるんですね マれに経営者の 認知も十分とは 言えないのよ







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 36	36	締結していない理由 (複数回答)							
	36協定を締結している	36協定を締結していない	時間外・休日労働がない	36協定の存在を知らなかった	のみで十分と思っていた就業規則等で規定を設ける	適用除外と思っていた	知らなかった	現在も有効だと思っていた過去締結した36協定が	36協定の締結・届出を失念した	その他
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

使用者には、法律を守り、働きやすい環境をつくること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!

