

「言葉は、  
KAROSHI」と  
しています

つなんだあ

Action!  
36

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

っても  
いのが

なぜ…?

〇から始める

# 36 協定

サブロク

## ハンドブック

2021年版

らしかして  
ブラック企業…?

出勤に  
(36協定)

1日  
1ヶ月

か、  
過労死!?

あわ あわ  
いるんですね

言えないのよ

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

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36協定に関する調査（2019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4割以上が「知らない」との結果が出ました。

※全国の15歳以上の働く男女（自営業・フリーランスを除く）を対象に実施。

2019年4月から、罰則付き時間外労働の上限規制や労働時間の客観的な把握などが施行されています。無制限に残業をさせることができる法律をあらため、残業時間の原則的な上限（限度時間）を月45時間・年360時間とすることが法律に規定されました。

この法改正を機に、使用者と労働者がワークルールを正しく理解することが重要です。そして、職場における労使の話し合いを進めて、適正にそして確実に36協定を締結することが大切です。

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、700万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から、罰則付き時間外労働の上限規制や36協定などまで、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、連合のなんでも労働相談ホットライン（☎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）

36  
条

## 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！	11
「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？	12
[参考]時間外労働・休日労働に関する協定届 一般条項	13
[参考]時間外労働・休日労働に関する協定届 特別条項	15
マンガ⑤ 長時間労働の是正にむけて	17
36協定を締結しないとどうなるの？	18

## 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、ならないような…!?



**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、心強い存在。

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。

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。 [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。

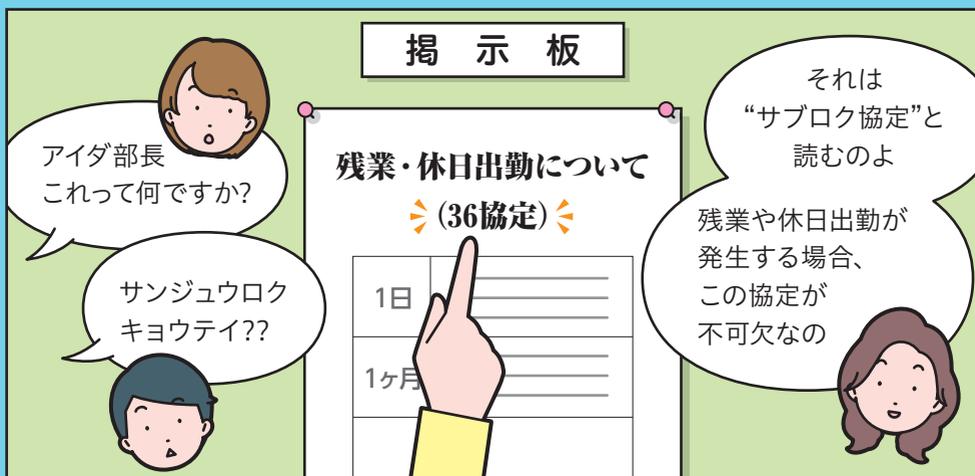
#### 割増賃金率

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?





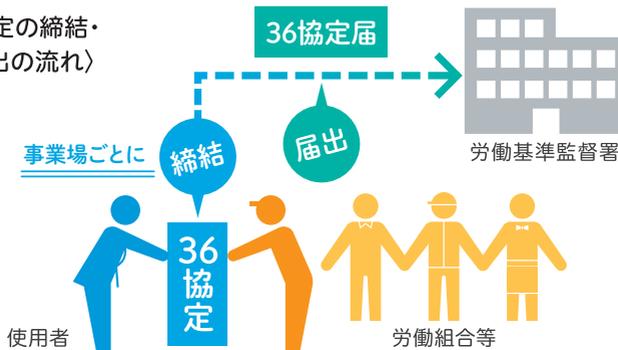
## 36協定ってなに？ どのようなことを決めるの？

### 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(サブプロク)協定**」といいます。

〈36協定の締結・  
届け出の流れ〉



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)

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

そうなんだあ

Wow!  
KAROSHI!

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

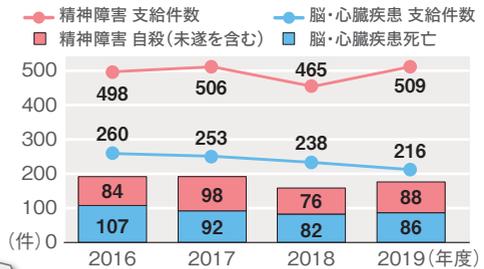
※テレビ

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ね

おとーさん大丈夫かな...

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

過労死等の労災支給決定件数の推移



資料出所:厚生労働省 令和元年度「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...

任せま!

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。無制限に残業させることができる法律を改め、2019年4月以降、残業時間の上限が設けられています。

### 労働時間のルール

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。

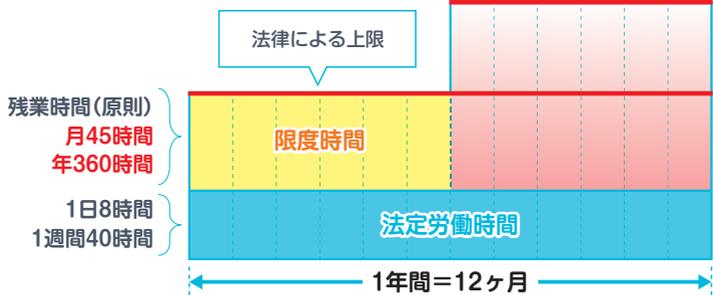
2019年4月より、残業時間の「限度時間」として、**月45時間・年360時間**が法律に規定されています。

### 2019年4月以降の 36協定のしくみ

法律による上限(例外)

- ・年**720時間**
- ・複数月平均**80時間\***
- ・月**100時間未滿\***  
\* 休日労働を含む

年間6ヶ月まで



「※休日労働を含む」  
ってどういう意味？



時間外労働(法定労働時間を超えて労働した時間)と休日労働(法定休日に労働した時間)は、労働基準法においては別のものとして取り扱われます。

- 限度時間(月45時間・年360時間)はあくまでも時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 1か月の上限(月100時間未滿)、2～6か月の上限(平均80時間以内)については、時間外労働と休日労働を合計した労働時間に対する上限として設けられています。

例えば、時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合でも、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

## 一部の事業・業種における上限規制の適用猶予または除外

<p><b>自動車運転の業務</b></p>	<p>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。          (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)</p>
<p><b>建設事業</b></p>	<p>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。          (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)</p>
<p><b>医師</b></p>	<p>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。          適用後の上限時間は年960時間とし、その他に地域医療確保暫定特例水準、集中的技能向上水準が設けられます。</p>
<p><b>鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業</b></p>	<p>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</p>
<p><b>新技術・新商品等の研究開発業務</b></p>	<p>医師の面接指導※、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、<b>時間外労働の上限規制は適用しません。</b>          ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。</p>

## 36協定の締結にあたってのポイント

- 時間外労働の上限規制は、あくまでも「**これ以上働かせてはならない**」というものです。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。
- 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間(月45時間・年360時間)を超えることはできません。
- 休日労働の日数・時間数をできる限り少なくするようにしましょう。
- 使用者が労働者を限度時間を超えて労働させる場合には、「**健康・福祉確保措置**」を講ずることが必要です。

<p><b>「健康・福祉確保措置」 として 望ましい措置</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 医師による面接指導</li> <li>(2) 深夜業の回数制限</li> <li>(3) 終業から始業までの休息时间確保(勤務間インターバル)</li> <li>(4) 代償休日・特別な休暇の付与</li> <li>(5) 健康診断</li> <li>(6) 連続休暇の取得</li> <li>(7) 心とからだの相談窓口設置</li> <li>(8) 配置転換</li> <li>(9) 産業医等による助言・指導や保健指導</li> </ol>
--	--

- 上限規制の適用猶予業務、除外業務についても、限度時間を踏まえて労働者の健康・福祉を確保することが重要です。



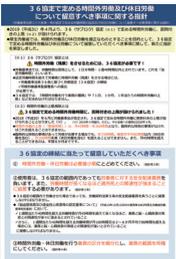
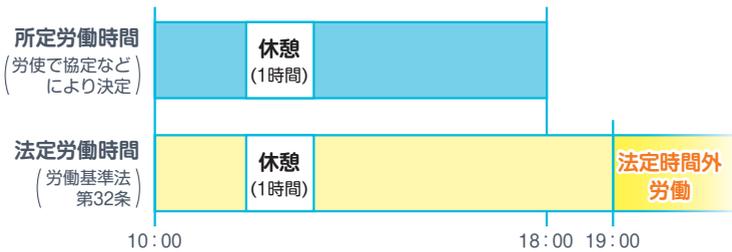
～知ってる? 「所定」と「法定」の違い～

36協定届に法定労働時間を超える時間数を記入する欄が設けられていますが、これは、時間外労働の上限規制の対象は、労働基準法が定める「法定労働時間」(1日8時間・1週40時間)を超える時間であるためです。

一方、多くの職場では、それぞれの会社で定められた「所定労働時間」にもとづき、労働時間の管理や残業時間の把握が行われているのではないのでしょうか。

残業手当の算定基準を「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まりますが、労働組合として、「所定労働時間」を超える時間が残業手当の対象となるよう、取り組んでいくことが重要です。

就業時間が10:00・休憩1時間・終業時間が18:00の場合



〈参考〉

厚生労働省では、「36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」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 <https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>



会社から  
“過半数代表者”に  
任命された!

アイダ部長、  
ニュースです!

サブロウ先輩が  
次の労働者代表に  
なるよう会社から任命  
されたそうです!!

さすが先輩!

ついにボクの  
時代が来ました

それは  
だめだよ

なぜ…?

会社と36協定を結ぶ労働者側の代表者は  
労働者間で民主的に決定しなければいけないの

例えば…

投票



挙手



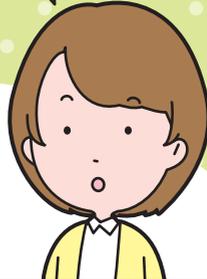
私に  
やらせて  
ください

賛成



こうして選ばれた人を  
過半数代表者  
というのよ

過半数代表者??



むずかしそう…





## 「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？

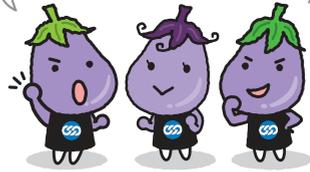
### 解説

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3割の企業が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(一般条項)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 一般条項(記入例)

時間外労働  
休日労働

様式第9号(第16条第1項関係)

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	
時間外労働	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
		受注の集中	設計
		製品不具合への対応	検査
	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
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的な事由	月末の決算事務	経理
		棚卸	購買
		業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)
受注の集中		設計	10人
臨時の受注、納期変更		機械組立	20人

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に  
定めてください。

業務の範囲を細分化し、  
明確に定めてください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。

使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

協定の成立年月日 0000年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表

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)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく  
る手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。  (チェックボックス)

0000年 3月 15日

〇〇〇〇 労働基準監督署長殿

行政書類の  
押印欄は  
なくなつたよ



でも職場の  
労使協定は  
しっかり押印  
しよう!

延長できる時間が  
何時間かも  
チェック!!



所定を超える  
時間数もしっかり  
入れよう!

労働保険番号		<input type="text"/>										
法人番号		<input type="text"/>										
事業の所在地 (電話番号)											協定の有効期間	
(〒 000 - 0000 )											〇〇〇〇年4月1日から1年間	
〇〇市〇〇町 1-2-3											(電話番号: 000- 0000 - 0000 )	
延長することができる時間数												
所定労働時間 (1日) (任意)	1日		1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)		1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)							
	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)						
7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間						
7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間						
7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間						
7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間						
7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間						
(任意)			法定 休日 の 日 数		休日における始業及び終業の時刻							
土日祝日			1か月に1日		8:30~17:30							
土日祝日			1か月に1日		8:30~17:30							
時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)												
職名	検査課主任		管理監督者は労働者代表にはなりません。									
氏名	山田花子		協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。									
職名	工場長		協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。									
氏名	田中太郎											

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

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(特別条項)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 特別条項(記入例)

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超過した労働者に対し、健康確保措置(P10参照)を講ずることを定めてください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。  
 使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。  
 チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1 (付)
突発的な仕様変更	設計	10人	延長すること 法定労働時間を 超える時間数
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	
限度時間を超過して労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し		
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容)	対象労働者 職場での時

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月につ

協定の成立年月日 0000年 3月 12日  
 協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数  
 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  
 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記  
 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある手  
 続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。  (チェックボック  
 0000年 3月 15日

〇〇〇〇 労働基準監督署長殿

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間(年360時間又は320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働(休日労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

する協定届(特別条項)

日 (任意)	1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。140時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)		
	所定労働時間を超える時間数(任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数(6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日(年月日)	延長することができる時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	6.5時間	4回	60時間	35%	〇〇〇〇年4月1日	550時間	35%
	6.5時間	3回	60時間	35%		670時間	35%
	6.5時間	3回	55時間	35%		620時間	35%
			70時間	35%		570時間	35%

月の時間外労働の限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。年6回以内に限ります。

限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

入れ

への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、短対策会議の開催

いて100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。  
(チェックボックスに要チェック)

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

を代表する者の職名氏名  
検査課主任  
山田花子

管理監督者は労働代表にはなれません。

協定の当事者である労働者の過半数を代表する者がなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選択するに要チェック)

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

者であること。  
(チェックボックスに要チェック)  
、挙手等の方法による手

使用者の職名氏名  
工場長  
田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

# 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

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

だから2019年4月からは  
特別な事情がある場合でも  
時間外労働の上限が  
定められたの

そうなんですね!



## 36協定を締結しないとうなるの？

### 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49%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33.1%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)							
			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	現在も有効だと思っていた	過去締結した36協定が
合計	51.0	49.0	45.4	33.1	1.1	0.9	3.8	3.9	13.6	4.1

小さい事業所ほど、締結率が低い傾向があるよ



※出所：平成25年度労働時間等総合実態調査(精査後)

※「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**ワークルールの正しく理解し、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！





## なんでも労働相談ホットライン

 **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。

### からはじめる **36**協定ハンドブック (2021年3月改訂版)

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 2021年3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/>