

Action!

Checkしよう!

36

# あなたの職場の36協定

残業させるためのルールである「36（サブロク）協定」の定期的な見直しを進め、長時間労働の是正と労働時間の短縮に向けた取り組みを徹底しよう！

そもそも36協定とは？

～「時間外・休日労働に関する協定」のこと～

残業させる場合や、法定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、これを労働基準監督署に届け出ることが必要です。

このルールが労働基準法第36条に定められていることから、通称「36（サブロク）」協定といいます。

## 36協定の適正な締結、点検・見直しに取り組もう！

1

Step

### 事業場単位で過半数組合か確認しよう！

36協定等の締結の都度、事業場内で働く直接雇用関係があるすべての労働者の過半数を組織しているか、確認しましょう。

#### 過半数ではない・労働組合がない場合

まずは過半数代表者の選出が必要です。

過半数を組織していない労働組合は過半数代表者の選出手続きに積極的に関与して、労働組合の役割をアピールし、仲間づくりに取り組みましょう。



会社全体で過半数組合でも、事業場（工場や支店など）では過半数を下回っていないかチェックしよう！



R&PV

2

Step

### 36協定の締結や見直しに向けて内容を確認しよう！

チェック  
ポイント

- ✓ 時間外・休日労働が必要となる具体的な事由と業務の種類を定めましょう
- ✓ 業務の棚卸し、人員体制の見直し等により、時間外労働等は最小限にしましょう
- ✓ 限度時間（月45時間、年360時間）以内としましょう
- ✓ やむを得ず「特別条項」付となる場合も、限度時間にできるだけ近づけるようにしましょう

3

Step

### 日頃から職場の実態を確認し、定期的に36協定の内容を見直そう！

労働時間の短縮が進むよう、少なくとも年1回は、36協定の内容の見直しを行い、継続的に労使協議などに取り組みましょう！

はたらくのそばで、  
ともに歩む



よりよい職場づくり  
ポータル



連合なんでも  
労働相談ホットライン



日本労働組合総連合会（連合）

2024.12