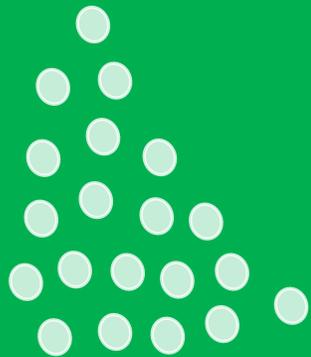


労働法ミニ講座⑥

サクッと労働法！！

時間外・休日労働のルール（基本編）

36協定とは



2024年4月 自治労 総合組織局

働く時間や休憩時間、休日のきまり

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 4 0 時間、1 日 8 時間です。**
これを越えて働いた場合は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 4 5 分以上、8 時間を超える場合は 6 0 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なければなりません。

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。

4 時間外労働のきまり

使用者が労働者を時間外・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。

36協定ってなに？

- 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、法定の休日に残業させる場合には、**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

労働時間

用語	解説
<u>法定労働時間</u>	労働基準法で定められている労働時間の上限。 1日8時間、1週40時間 (労基法第32条)
<u>所定労働時間</u>	事業場の労働協約や就業規則等で定められている労働時間。(例) 1日の労働時間7時間45分など

36協定には法定労働時間だけでなく、所定労働時間も協定で定めることもできます。労働組合としては所定労働時間を基準にして時間外、休日労働について考えましょう。

36協定の届出が必要となる時間外労働

「法定労働時間」を超えるとき

9 : 00	17 : 00	18 : 00
所定労働時間7時間 (休憩1時間)	法定時間内 の残業 1時間 届出不要	36協定の 届出が必要
← 8時間 →		8時間超える

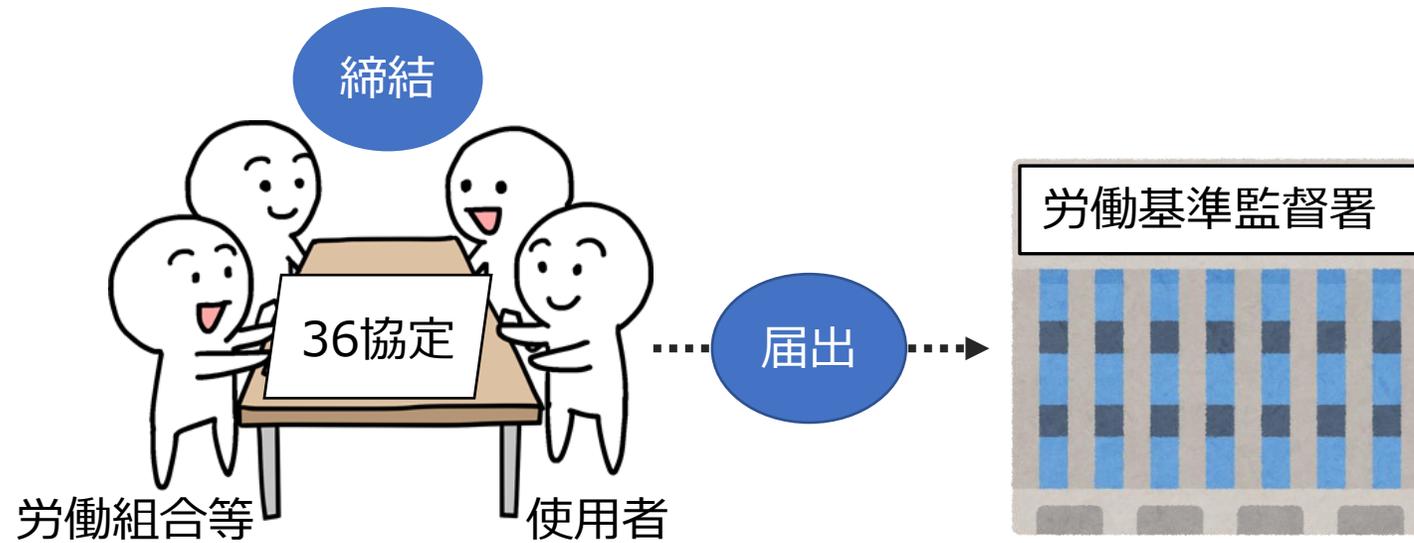
法定休日と法定外休日

	解説
<u>法定休日</u>	労働基準法で定められている休日。 週に1日又は4週に4日（労基法第35条）
所定休日 (<u>法定外休日</u>)	法定休日以外の休日。

届出が必要となる時間外労働

「法定休日」に労働させる日数

月	火	水	木	金	土	日
出勤日					法定外休日 届出不要	法定休日 36協定届出 必要
					時間外労働扱い	労働させることができる日数を 決める



36協定では

- 1日に何時間、月何時間、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、職場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）

職場の36協定
見たことある？



時間外労働の上限規制

法定労働時間（1日8時間週40時間）を超えて働く残業時間の上限は労働基準法で決まっています

これを越える残業はできません

○ **臨時的な特別の事情がある場合**でも
年**720時間**、単月**100時間未滿**（休日労働含む）
複数月平均80時間以内（休日労働含む）
限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは
年6ヶ月が限度

過労死ライン！ 月80時間以上の残業!?

例外 法律による上限
年間6ヶ月まで
月**80時間**は1日4時間程度の残業

原則 時間外労働時間
法律による上限

月**45時間 年360時間**以内（1日2時間程度の残業）
※月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで

法定労働時間
1日8時間 週40時間

1年間 = 12か月

36協定の締結

- 労働時間の基本は1日8時間、週40時間です。
- 時間外労働の上限規制は、あくまで「これ以上働かせてはならない」という時間です。
- 時間外、休日労働は必要最小限にとどめられるべきです。
- 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。

労働基準法 第36条

(時間外及び休日の労働)

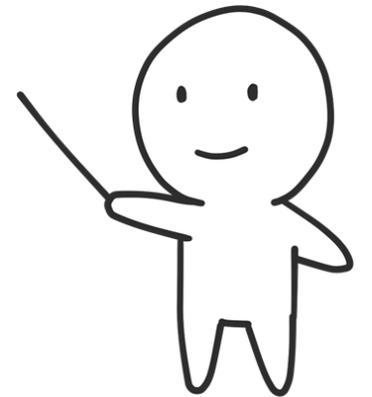
使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

過半数で組織する労働組合

労働者の過半数を組織している労働組合

$$\frac{\text{組合員数}}{\text{正規職員} + \text{非正規職員} + \text{再雇用}} = \text{組織率}$$

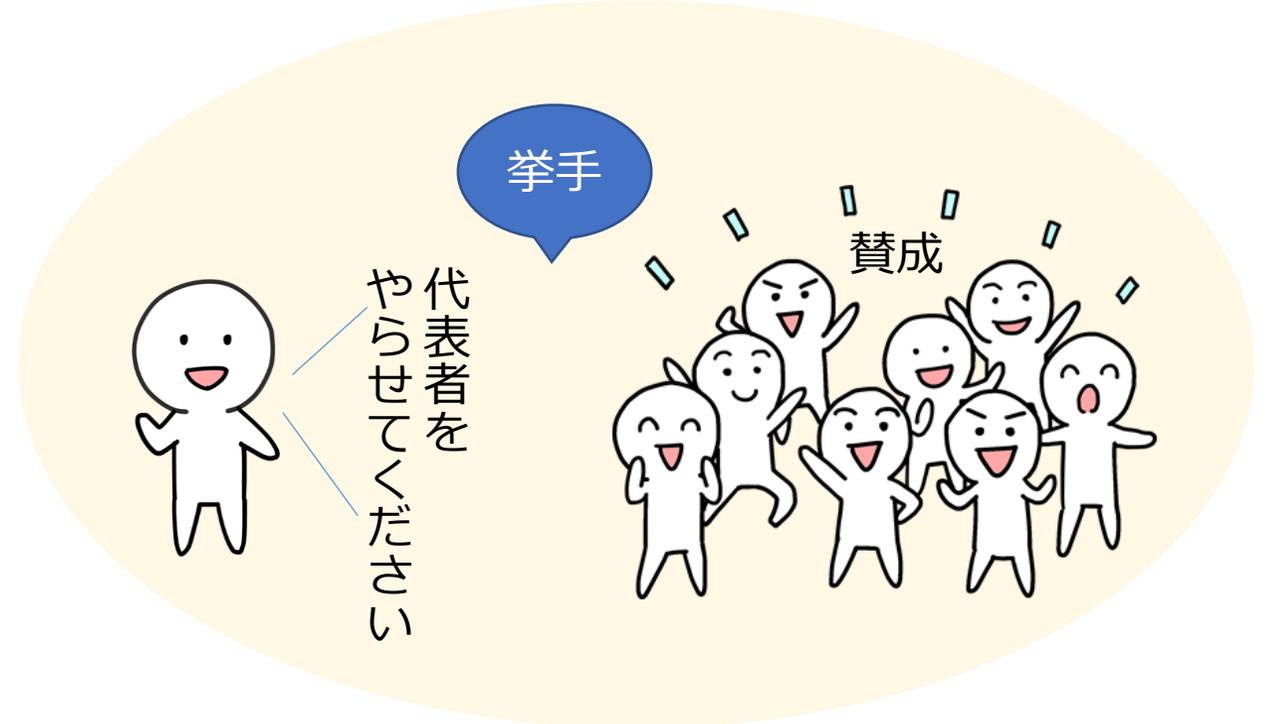
組織率の母数は**正規職員**だけでなく、**非正規職員**や**再雇用**も含めた**全職員**が**対象**です。



労働者の過半数を代表する者

過半数代表者は管理監督者を除く労働者の中から、投票や挙手などの方法で民主的に選ぶ必要があります。

※管理監督者とは所長や部長など、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

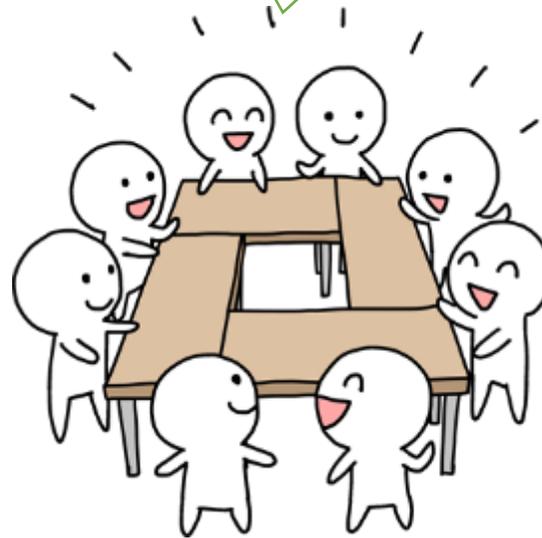


時間外労働・休日労働を極力少なくなるように 労働組合で取り組もう！

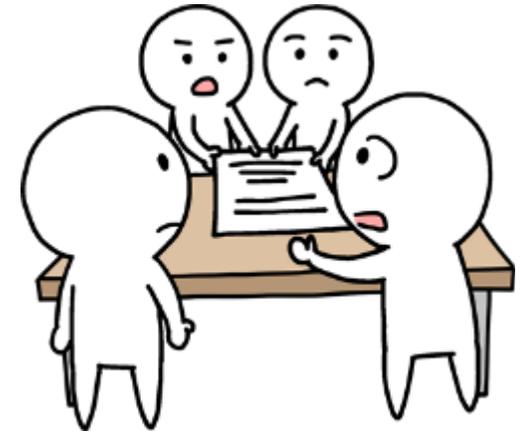
残業の多い
職場の組合員
に話を聞こう



残業を減らす方法
を考えてみよう



人員の増員などを
要求、交渉



A large, lush green tree stands prominently in a field under a clear blue sky. The tree is the central focus, with its dense foliage filling much of the right side of the frame. To its left, a smaller, more conical tree is visible. The background consists of a line of various green trees and a clear, bright blue sky. The overall scene is bright and serene.

制作・著作
自治労 総合組織局

労組法適用単組対象 労働法ミニ講座6
36協定とは