

NEWS

～ 平成31年2月

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

< 「働き方改革」が実施されます >

働き方改革 第3回 「36協定届の変更点」

「働き方改革」第3回は、時間外労働・休日労働に関する協定届（以下、36協定届）の変更点についてお知らせいたします。

様式が2種類に変更

大企業では2019年4月以降、中小企業では2020年4月以降、36協定届の様式が変更になります。現行の様式は1種類ですが、変更後は一般条項のみの様式（様式第9号）と特別条項付きの様式（様式第9号の2）の2種類が用意されます。

特別条項とは、突発的・一時的な臨時の事情がある場合に、36協定の一般条項で定められた時間外労働の限度時間（原則1カ月45時間、1年360時間）を超えて労働させることができるようにする条項です。従来の様式では特別条項を記載する所定の欄はありませんでしたが、今回の変更により特別条項記入欄付きの様式が新たに用意されました。

特別条項付きでは様式が2枚に渡り、1枚目には限度時間内の時間外労働について（一般条項部分）、2枚目には限度時間を超える時間外労働について（特別条項部分）をそれぞれ記載します。今まで用紙の余白部分に記載していた特別条項ですが、今後は特別条項を導入するために協定しなければならない事項の記入欄がすべて2枚目に設けられることになりました。

時間外労働の上限規制に関する項目を新設

新たに設定された項目として、「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100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」というチェックボックスが設けられました。

これは今回の働き方改革の柱である時間外労働の上限規制に関連して設けられた項目であり、ここにチェックを入れることで長時間労働を抑制し法令遵守を求めるような形をとっております。なお、チェックが入っていないと法定要件を欠くものとして協定自体が無効となりますので注意が必要です。

特別条項に関する新設項目

特別条項付きの様式には、「限度時間を超えて労働させる場合における手続」および「限度時間を超え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」という記載欄が設けられました。

「限度時間を超えて労働させる場合の手続」については、従来、限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合、特に手続等は不要でしたが、今回の変更により従業員代表への通告や事前申し入れ等といった手続を行うこととし、それを協定届に明記させることとなりました。

また、「労働者の健康及び福祉を確保する措置」については、新たに下記のうちから選択した番号と具体的内容を協定届に記載することが必要となりました。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑩ その他

事業所においては上記のうち、どの措置が実施可能かを事前に考えておく必要があります。⑦の「心とからだの相談窓口の設置」は比較的対応が可能な事業所が多いのではないのでしょうか。なお、この措置の実施状況に関する記録は36協定の有効期間中および有効期間満了後3年間の保存が必要となります。

その他の変更点

【労働保険番号と法人番号の記入欄が追加】

上記2つの番号をひも付けすることにより、労働保険の加入状況が容易に確認できるようになる等、労働基準監督署での管理が一層徹底されることとなります。

【協定の有効期間が1箇所での記載に変更】

従来は業務の種類ごとに記載欄が設けられておりましたが、新様式では1箇所に記載すればよいように変更されました。

【「1年間の上限時間を計算する際の起算日」の記入欄が明記】

現行様式では明確な記入欄が設けられておらず記載漏れが多かった項目ですが、新様式では記入欄が明記されました。

【延長可能な時間数を定める期間（1日、1箇月、1年）を予め明記】

現行様式では「1日を超え3箇月以内の期間」について任意の期間を選択することが可能でしたが、新様式ではこれが「1箇月」に限定され、「1日」「1年」と合わせて3つの期間について協定することが必要となりました。なお、特別条項における1箇月の期間については休日労働を含む延長時間数を記載し、1年の期間については休日労働を含まない延長時間数を記載するというように、それぞれ内容を書き分ける必要がありますので注意が必要です。

【「所定労働時間」と「法定労働時間」を超える時間数を分けて記載する欄を新設】

労働基準法の「時間外労働」とは法定時間（原則1日8時間、1週40時間）を超えて労働した時間を指しますのでこれについての記載は必須ですが、所定労働時間を超える延長時間（いわゆる法定外残業）について記載するかどうかは任意となっています。

【休日労働の記入欄が法定休日についての記入であることが明確に】

現行様式では「労働させることができる休日」としか記載されていないため、対象の休日が法定休日のみなのか所定休日（法定外休日）も含むのか不明瞭でしたが、今回の変更で法定休日についてのみ記載することが明確にされました。

変更後の影響

働き方改革法の成立により、今まで法的強制力のなかった時間外労働の上限規制が法律に格上げされました。さらに違反には罰則も適用することで、より一層時間外労働に対する規制が強化されました。そのため今回の36協定届の変更についても、これまで以上に「法令遵守」が意識された様式となっており、記載についてもより詳細な内容が求められるようになっていきます。

今後事業所においては新たな時間外労働の上限規制に適合できるよう、社内体制を整備し36協定内容についての見直しに取り組む必要があります。特に時間外労働の上限

については何層にも分けて規制がかけられていますので非常に複雑で対応が困難です。
まずは事業所内の現状把握を行い、慢性的な長時間労働の状態が続いているのであれば、
職場における仕事内容の見直しや人員配置の変更・新たな人員の確保などといった対策
を講じる必要があります。

(参考)

※ 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

※ 3 6 協定届の記載例 (様式第 9 号) : 厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf>

※ 3 6 協定届の記載例 (特別条項) (様式第 9 号の 2) : 厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf>

※ 働き方改革の全体像について : 厚生労働省HP

<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>

次ページ以降は厚生労働省作成 : 3 6 協定届の記載例 (特別条項) です。
あわせてご覧ください。

3 6 協定届の記載例（特別条項）

（様式第9号の2（第16条第1項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

- ◆ 臨時に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要です。
- ◆ 様式第9号の2は、
 - ・ 限度時間内の時間外労働についての届出書（1枚目）と、
 - ・ 限度時間を超える時間外労働についての届出書（2枚目）の2枚の記載が必要です。

- ◆ 3 6 協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。
 - 3 6 協定届（本様式）を用いて3 6 協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
 - 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

- ◆ 3 6 協定の届出は電子申請でも行うことができます。
- ◆ （任意）の欄は、記載しなくても構いません。

1枚目（表面）

時間外労働 に関する協定届 休日労働

労働保険番号 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		法人番号 <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>		労働保険番号・法人番号を記載してください。						
事業の種類 金属製品製造業		事業の名称 〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		事業の所在地（電話番号） 〒 〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3 （電話番号：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇）		協定の有効期間 〇〇〇〇年4月1日から1年間				
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	事業の種類 設計	労働者数（満18歳以上の者） 10人	所定労働時間（1日）（任意） 7.5時間	1日 法定労働時間を超える時間数 3時間	1日 所定労働時間を超える時間数（任意） 3.5時間	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） 法定労働時間を超える時間数 30時間	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） 所定労働時間を超える時間数（任意） 40時間	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 250時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 所定労働時間を超える時間数（任意） 370時間
		事業の種類 機械組立	労働者数（満18歳以上の者） 20人	所定労働時間（1日）（任意） 7.5時間	1日 法定労働時間を超える時間数 2時間	1日 所定労働時間を超える時間数（任意） 2.5時間	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） 法定労働時間を超える時間数 15時間	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） 所定労働時間を超える時間数（任意） 25時間	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 150時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 所定労働時間を超える時間数（任意） 270時間
		事業の種類 検査	労働者数（満18歳以上の者） 10人	所定労働時間（1日）（任意） 7.5時間	1日 法定労働時間を超える時間数 2時間	1日 所定労働時間を超える時間数（任意） 2.5時間	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） 法定労働時間を超える時間数 15時間	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） 所定労働時間を超える時間数（任意） 25時間	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 150時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 所定労働時間を超える時間数（任意） 270時間
		事業の種類 経理	労働者数（満18歳以上の者） 5人	所定労働時間（1日）（任意） 7.5時間	1日 法定労働時間を超える時間数 3時間	1日 所定労働時間を超える時間数（任意） 3.5時間	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） 法定労働時間を超える時間数 20時間	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） 所定労働時間を超える時間数（任意） 30時間	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 200時間	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 所定労働時間を超える時間数（任意） 320時間
休日労働	事由は具体的に定めてください。	事業の種類 設計	労働者数（満18歳以上の者） 10人	所定休日（任意） 土日祝日	労働させることができる法定休日の日数 1か月に1日	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻 8:30~17:30				
		事業の種類 機械組立	労働者数（満18歳以上の者） 20人	所定休日（任意） 土日祝日	労働させることができる法定休日の日数 1か月に1日	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻 8:30~17:30				

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

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。

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。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

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。

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)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

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。

時間外労働に関する協定届（特別条項）
休日労働

様式第9号の2（第16条第1項関係）

臨時的に限度時間を超え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。100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。)			
			延長することができる時間数		延長することができる時間数及び休日労働の時間数			延長することができる時間数			
			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)	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。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更、新システムの導入	設計	10人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	700時間	820時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	20人	6時間	6.5時間	6回	90時間	100時間	35%	600時間	720時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	10人	6時間	6.5時間	4回	80時間	90時間	35%	500時間	620時間	35%
限度時間を超え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入れ									
限度時間を超え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、職場での時短対策会議の開催								
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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)											

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限り、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。

業務の範囲を細分化し、明確に決めてください。

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決めてください。年6回以内に限りです。

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。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。

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（休日労働は含まれません）の時間数**を定めてください。**年720時間以内**に限りです。

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。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置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。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

印
押印も必要です。

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なりません。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。

職名
氏名
**検査課主任
山田花子**

職名
氏名
**工場長
田中太郎**

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年 3月 12日**

協定の当事者である労働組合の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）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**）
〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿