

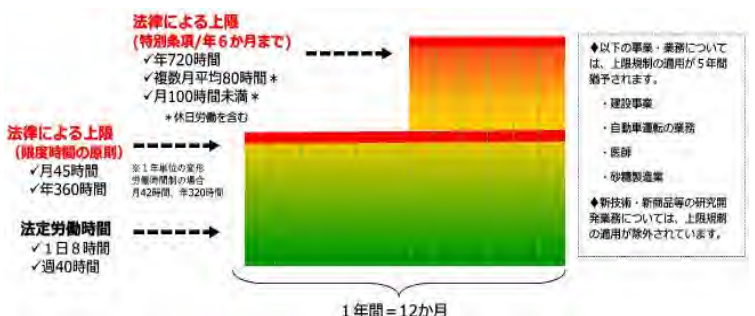
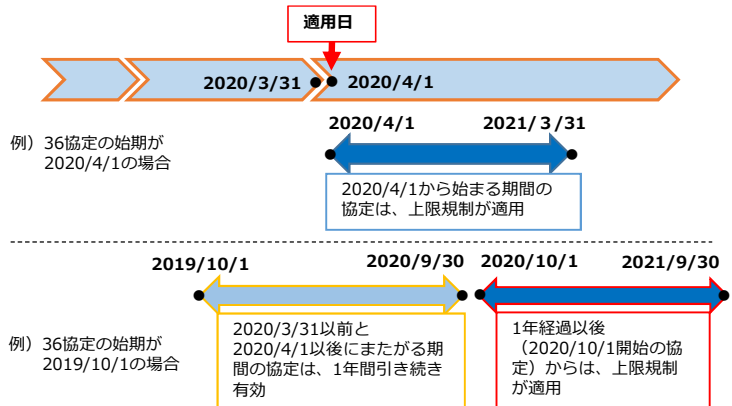
# 36協定が変わります！

中小企業においても、令和2年(2020年)4月から時間外労働の上限規制が適用となります。  
これに伴い、**協定期間が令和2年(2020年)4月1日以後の36協定は、新しい様式による届出が必要**となります。

## 中小企業 (大企業は2019年4月1日にすでに施行)

中小企業は、2020年4月1日以後の期間のみを定めた36協定に対し上限規制が適用されます。

2020年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



## 協定すべき事項は、以下のとおりです (様式第9号)

- 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲
  - 業務の種類を定める場合は、業務の区分を細分化し業務の範囲を明確にすること。
- 対象期間 (1年間に限る)     1年の起算日     有効期間
- 対象期間における
  - 1日     1か月     1年
  - について、労働時間を延長して労働させることのできる時間又は労働させることのできる休日
- 時間外労働+休日労働の合計が
  - 月100時間未満     2~6か月平均80時間以内 を満たすこと

※ 上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務 (建設事業、自動車運轉の業務、医師等) は、従前のものを踏まえた様式(様式第9号の4:従前の様式も可)となりますので注意してください。上限規制に対応できる場合には、様式第9号、様式第9号の2による届出も可能です。

## 36協定届記載例 (様式第9号(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、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

◆ 36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。 - 36協定届(本様式)を用いて36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。 ◆ 36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。

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社		〇〇市〇〇町1-2-3		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	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)			
	受注の集中				設計	法定労働時間を超える時間数(任意)		協定労働時間を超える時間数(任意)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)	
						3時間		3.5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)
						3.5時間		3.5時間		
製品の不良への対応	検査	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間			
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	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
休日労働	受注の集中	設計	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における就業(及)終業の時刻			
					1か月に1日	1か月に1日		8:30~17:30	8:30~17:30	

臨時的な特別の事情があるため、時間外労働の限度時間(月45時間・年360時間等)を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合は、裏面の限度時間を超える場合の36協定届(様式第9号の2)が必要となります。

36協定の様式は、厚生労働省ホームページからダウンロードが可能です。  
労働基準監督署には「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、36協定の作成についてアドバイスしています。お気軽にご相談ください。  
茨城労働局 日立労働基準監督署 (Tel.0294-22-5187 日立市幸町2-9-4)

# 限度時間を超える場合の36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））

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以内**でできる限り近づけるように努めてください。

- 臨時的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。
- 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

**2枚目 表面**

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働  
休日労働に関する協定届（特別条項）

1年間の上限時間を計算する際の記録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。

臨時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ヶ月 (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 (時間外労働のみを合算した時間数、720時間以内に限る。)		
			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)	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)	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)
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	3.5%	550時間	670時間	3.5%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	3.5%	500時間	620時間	3.5%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	3.5%	450時間	570時間	3.5%

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、明確に定めてください。

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場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数を定め、かつ、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、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。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定め、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。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定め、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。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定め、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おける手続

労働者代表者に対する事前申し入れ

（具体的な番号）  
 ①、③、⑩  
 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ヶ月につき100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超えないこと。  
 （チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日 ○○○○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する者の氏名  
 検査課主任 山田花子

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

使用者 職名 工場長 田中太郎

（健康確保措置）  
 ①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）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

押印も必要です。

※ 限度時間を超える場合の36協定届(様式第9号の2)は、**1枚目**に 限度時間内の時間外労働についての36協定届、**2枚目**に この 限度時間を超える時間外労働についての36協定届(特別条項)の **2枚の様式に記載し届け出る必要**があることに注意してください。  
 1枚目の36協定届は、表面にある様式第9号の「協定の成立年月日、協定当事者職名・氏名、選出方法、使用者職名・氏名」がない様式となります。

## 限度時間を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合の協定すべき事項

- 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数 (100時間未満)
- 1年の時間外労働時間 (720時間以内)
- 限度時間を超えることができる回数 (1年について6回以内)
- 限度時間を超えて労働させることができる場合
  - 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等、臨時的な特別の事情がある場合に限られ、かつその事由を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場合」、「業務上やむを得ない場合」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。(臨時的に必要な場合の例) ● 予算・決算業務 ● ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ● 納期のひっ迫 ● 大規模なクレームへの対応 ● 機械のトラブルへの対応
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置
  - 次の中から協定することが望ましいことに留意すること。
    - ①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）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
- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
  - 25%を超える率とするように努めること。  
 ※なお、令和5年(2023年)4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上に義務付けられます。(大企業はすでに適用されています。)
- 限度時間を超えて労働させる場合における手続 (例 労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議)

**ここも注目 労働者代表（36協定締結当事者）の選任**

- 36協定締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合、ない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）となり、その者と協定締結しなければなりません。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと。
  - ✓ 36協定締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること。
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと(※)。
- ※ 会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となり、協定が無効となる場合があります。
- 使用者は、過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行できるよう、必要な配慮（事務機器や事務スペースの提供等）を行わなければなりません。

- ◆ 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 ◆
- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。
  - 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うこと、時間外・休日労働により1週当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていることに留意してください。
  - 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。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り事由を具体的に定めなければなりません。この場合でも、36協定で限度時間を超えて延長時間を定める場合には、**限度時間内できる限り近づけるよう努めてください。**
  - 1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間等）を超えないように努めてください。
  - 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。**