



岩手労働局発表
平成31年3月29日

【照会先】

岩手労働局労働基準部監督課
監督課長 宮崎一彦
主任監察監督官 平松正俊
電話 019-604-3006

2019年4月から時間外労働の上限が設けられます

～ 36協定届(新様式)の電子申請も4月1日から可能です ～

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

このため、今般、労働基準法が改正され、時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満としなければならない等の時間外労働の上限が設けられます。(上限規制の適用は2019年4月1日ですが、中小企業()に対しては1年間猶予され2020年4月1日からとなります。)

岩手労働局では、上限規制の周知、36協定の適正な締結・届出のための指導を行うとともに、届出にあたっては電子申請を推進しています(詳しくは別添1参照)。

(「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で中小企業に該当するか判断されます。)

<改正内容のポイント>

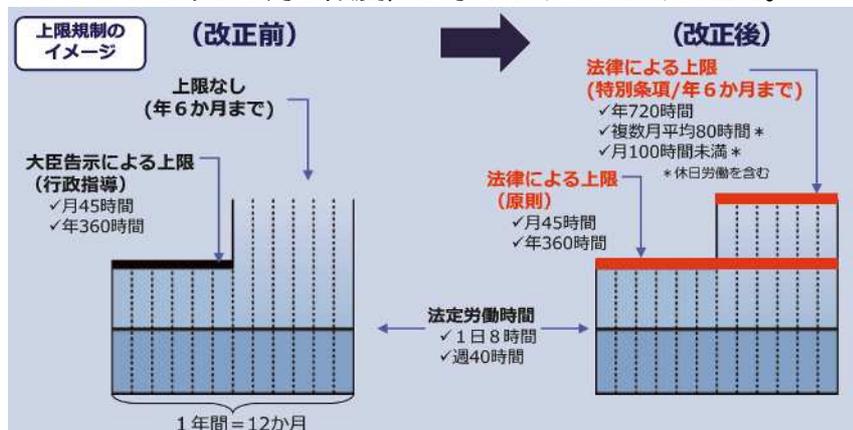
1 上限規制の概要

(1) 原則としての上限

時間外労働の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でなければこれを超えることはできません。

(2) 特別条項での上限

特別条項でも、時間外労働が年720時間以内、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、時間外労働と休日労働の合計が2～6か月平均の全てが80時間以内、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月が限度、を守らなければいけません。



(3) 適用猶予・除外

中小企業は2020年4月から上限規制が適用されます。また、建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業、は上限規制の適用が5年間猶予されます。さらに、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されます。

2 36協定届の締結・労働基準監督署への届出

2019年4月1日(中小企業は2020年4月1日)以後の期間のみを定めた36協定については、上限規制の適用に伴い新様式での締結、労働基準監督署への届出が必要です(詳しくは別添2参照)。届出は電子申請でも行うことができます。

<問い合わせ先>

ご不明な点がございましたら、下記問い合わせ先へご相談ください。

・各労働基準監督署 <https://jsite.mhlw.go.jp/iwate-roudoukyoku/kantoku.html>

【受付時間：8時30分～17時15分(土・日・祝祭日を除く)】

・岩手働き方改革推進支援センター

<所在地>盛岡市山王町1-1 <電話番号>0120-198-077

【受付時間：9時00分～17時00分(土・日・祝祭日を除く)】

本年4月から改正労働基準法が適用される企業のみなさまへ

平成31年4月1日施行の改正労働基準法に対応した

36協定届（新様式）等の電子申請は3月25日より作成・保管が可能です！

～申請については4月1日より可能です～

- 36協定や就業規則の届出等の労働基準法に基づく手続は、電子政府の総合窓口「[e-Gov（イーガブ）](#)」から、電子申請を利用することができます。
- 平成31年4月1日施行の改正労働基準法に対応する36協定届（新様式）等の電子申請は、平成31年3月25日より作成・保管が可能となります。
- **本社一括届出にも対応しています**ので、是非ご利用ください。

1 3月25日より作成・保管が可能な手続（10手続）

- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（一般条項のみ）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（特別条項付き）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（研究開発）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（各事業場単位による届出）（適用猶予）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（事業場外労働に関する協定付記）（適用猶予）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（一般条項のみ）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（特別条項付き）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（研究開発）
- ・ 時間外労働・休日労働に関する協定届（本社一括届）（適用猶予）
- ・ 清算期間が1か月を超えるフレックスタイム制等に関する協定届

2 ご利用に当たっての注意点

- ★ 上記1の手続は、3月25日より、新様式の電子申請書類を作成できます。作成した書類は、e-Gov上で保管できます。
- ★ 作成・保管いただいた申請書類による**申請は、4月1日以降に可能となります**ので、あらかじめご了承ください（3月31日以前にお送りいただいても申請エラーとなるおそれがあります）。

【お問い合わせ先】 労働基準局監督課（03-5253-1111（内線）5581）

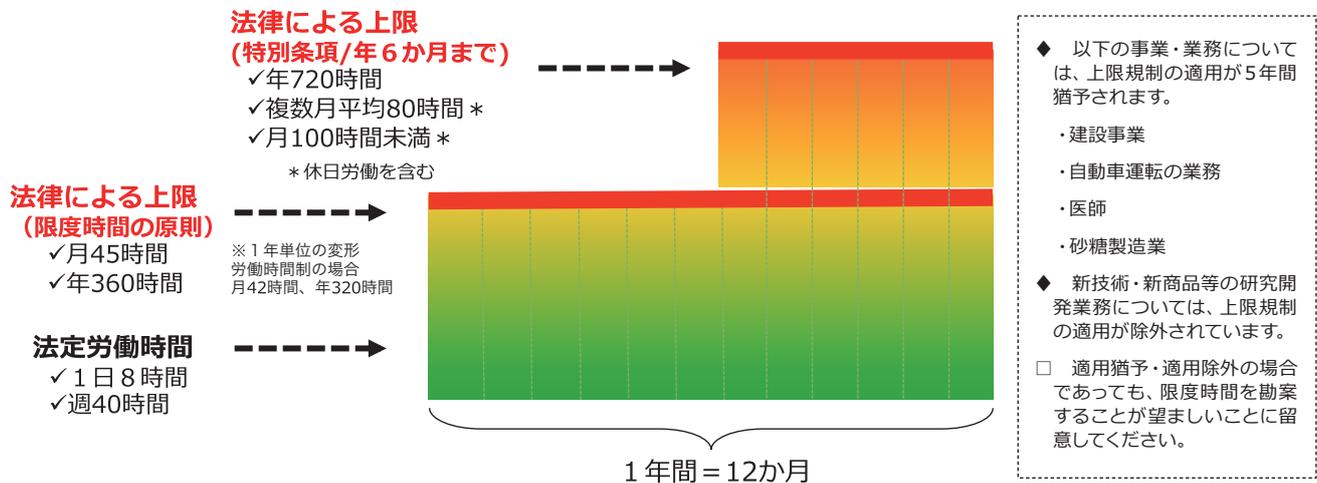
サブロク

36協定の適正な締結

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されたことにより、36協定の締結方法が変わりました。

法律の施行に当たっては、経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019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。

時間外労働の上限規制



協定すべき事項は、以下のとおりです（様式第9号）

<input type="checkbox"/> 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
<input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。
<input type="checkbox"/> 対象期間（1年間に限る）
<input type="checkbox"/> 1年の起算日
<input type="checkbox"/> 対象期間における <input type="checkbox"/> 1日 <input type="checkbox"/> 1か月 <input type="checkbox"/> 1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日
<input type="checkbox"/> 有効期間
<input type="checkbox"/> 時間外労働+休日労働の合計が <input type="checkbox"/> 月100時間未満 <input type="checkbox"/> 2～6か月平均80時間以内 を満たすこと

- ◆法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1回）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。
- ◆36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

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にて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

時間外労働 休日労働に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

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時間以内に限り。)			
			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回以内に限り。)	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)	限度時間を超えて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)	限度時間を超えて労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	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%

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。

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。

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、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時間未満に限りです。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。

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 (休日労働は含ませぬ) 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ないが、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)

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職名 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)

○○○○ 年 3 月 15 日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

 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。

- (健康確保措置) ○ ○ 労働基準監督署長殿
- 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

臨時的に限度時間を超える労働について協定する場合に、協定すべき事項は以下のとおりです（様式第9号の2）

<input type="checkbox"/> 1か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100時間未満）
<input type="checkbox"/> 1年の時間外労働時間（720時間以内）
<input type="checkbox"/> 限度時間を超えることができる月数（1年について6か月以内とすること）
<input type="checkbox"/> 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 <div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「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を定めることは認められないことに留意してください。 （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 </div>
<input type="checkbox"/> 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 <div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> 以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。 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 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 </div>
<input type="checkbox"/> 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率 <div style="border: 1px dashed orange; padding: 5px; margin-left: 100px; margin-top: 5px;"> <input type="checkbox"/> 25%を超える率とするよう努めてください。 </div>
<input type="checkbox"/> 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）

36協定の締結当事者

- 36協定締結の際は、その都度、当該事業場に労働者（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（過半数組合）がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定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協定締結を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
※不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の代表が自動的に選出
- 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することができるよう、必要な配慮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◆

（平成30年厚生労働省告示第323号）

- 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、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1か月においておおむね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ことに留意する必要があります。
- 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、できる限り具体的に定めなければなりません。36協定において限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっては、**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か月に満たない期間において労働する労働者について、1週、2週及び4週のそれぞれについての延長時間が目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- 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。**

👉 36協定の様式のダウンロードはこちら



労働基準関係主要様式

検索

👉 必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な36協定届を作成することができます



スタートアップ労働条件

検索

👉 36協定届の電子申請はこちら



労基法等 電子

検索