~働き方改革関連法および労働時間等に関する講習会~

③労働時間と36協定の作成方法等について

小田原労働基準監督署 労働時間相談・支援班

労働時間とは



使用者の「指揮命令下」に置かれている時間

最高裁平成12年3月9日第一小法廷判決 (三菱重工長崎造船所事件)

①労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、当該労働時間に該当するか否かは、②労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのいかんにより決定されるべきものとは言えないと解するのが相当である。そして、③労働者が就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、またはこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。

労働時間のイメージ

実労働時間8時間、休憩1時間の例



労働者が自由利用できる休憩時間は労働時間に算入されませんが、この時間に来客・電話対応等を行った場合は労働時間に該当します。

また、直接仕事をしている時間の外にも、 業務上必要不可欠な着替えや、参加が義務 付けられている研修や体操などの使用者の 指揮命令下に置かれていると評価される時 間は労働時間に該当します。



労働時間に関する法の原則

労働基準法第32条第1項

「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」

労働基準法第32条第2項

「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間 を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならな

時間外・休日労働を行わらなければならない場合

労働基準法における労働時間の大原則は、前述したとおり、

週40時間、1日8時間が限度で、これを超えて労働させた場合、労働基準法違反となります。

ただし、以下の手続を行った場合は、前述の時間を超えても違反とはなりません。

①事前に、時間外・休日労働に関する労使協定(いわゆる36協定)を締結し、

②その協定届を所轄の労働基準監督署長あて提出する。

36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

◆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。

3.6 校宝屋(大学学)を用いて3.6 校宝を終結することもできます。

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。

- ◆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。

| | | V方の合意があることが明らかとな | るような方法により締結する | ることが必 | 要です。必要 | 事項の記載があ | 5れば、協定届 | 様式以外の形式 | | ます。 | | 00 | |
|--|--|--|---|-------------------------|--------------|--|---------|--|----------------|---|---------------------------------|--|--|
| | | | 時間外労働 に関する協定届 休日労働 | | | | | | | | | 労働保険番号 | |
| 模別 | 大第9号 (第16条第1項関係) | | | | | 按人番号 | | | 協定の有効期間 | | 人番号を記載しください。 | | |
| | 事業の種類 事業場(工場、支店、営業所 等)ごとに協定してください。 | | 事業の名称 | | 事業の所在地(電話 | | 話番号) | | | | | | |
| | A 200 AT 10 AT 14 AT | A | | (TOOO TOOOO) | | | | | | | この協定が有 | | |
| \vdash | 金属製品製造業 | 工業株式会社 〇〇工場 | | 〇〇市〇〇町1-2-3 (| | 一3(電話学 | | | 0000年4月1日から1年間 | | なる期間を定 ください。1 | | |
| | | | 業務の種類 | 労働者数 (責 18歳 以上の者) | (18) | 1日 法定労働時間を 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 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) を 法定労働時間を 超之 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) 起算日 (年月日) 〇〇〇年4月1日 後次の単級期を所定労働時間 | | とすることだ しいです。 | |
| | | 時間外労働をさせる 必要のある具体的事由 | | | | | | | | | | 1年間の上降を計算する | |
| | | | | | | | | | | | | 算日を記載し ださい。その | |
| 96 | ① 下記②に該当しない労働者 | 受注の集中 | 設計 | 10人 | 7. 5時間 | 3時間 | 3. 5時間 | 30時間 | 40時間 | 250時間 | 370時間 | 間においては | |
| [10] | | 製品不具合への対応 | 検査 | 10人 | 7. 5時間 | 2時間 | 2. 5時間 | 15時間 | 25時間 | 150時間 | 270時間 | わらず、起算 | |
| 外労働 | | 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 | 同一の日であ 要があります | |
| * | ② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者 | 月末の決算事務 | 軽理 | 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 | | |
| | | 棚卸 | 購買 | 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 | | |
| 数働 | | 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。 | | | | | | | | の法定労働時間 てください。 ① 320時間以内で | を超える時間 (は360時間以 す。 | |
| 休日 | 休日労働をさせる必要のある具体的事由 | | 業務の種類 | 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 休日における始業及び終業の時刻 | | | |
| 労 | 受注の集中 | | 設計 | 10人 | 土日祝日 | | | 1か月に1日 | | 8:30~17:30 | | | |
| (8) | 臨時の受注、納期変更 | 機械組立 | 20人 | 土日祝日 | | | 1か月に1日 | | 8:30~17:30 | | 時間外労働と | | |
| 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 時間未演でなければならず、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 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 (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 既名 検査課主任 既名 山田花子 (協定書を兼ねる場合には、労働者代表にはなれません。 | | | | | | | | | | た時間数は 100時間未 ~6か月平 時間以内で ばいけませ れを労使で | | | |
| | 上記協定の当事者である労働系 上記労働者の過半数を代表する | を代表する者の場合)の選出方法 (組合が事業場の全ての労働者の過半数 5者が、労働基準法第 41 条第 2 号にま | | ある者でな | く、かつ、同法 | | を代表する者が | 事業場の全ての | 労働者の過半数(チ | | こ要チェック) | 上、必ずチ: を入れてくだ チェックボ にチェック: 場合には、 | |
| (| る手続により運出された者でか | 3 月 15 日 旧様式で届け | ものでないこと (チェッ ナ出る場合は、点線枠内の記 か、点線枠内の記載を転記し さい。 | 載を余白 | 修用者 | 5 工場長 5 田中太郎 | | 兼ねる場合には 記名・押印なと | |] | ' | 協定届とはせん。 | |
|) | 0 0 | 労働基準監督署長殿 | | | | | | | | - | | | |

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。

件に適合している協定届とはなりません。

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 様式第9号の2 (第16条第1項関係) の起算日を記載 してください。 1年 その1年間にお (時間外労働のみの時間数。 1 E 1 第月 いては協定の有 720 時間以内に限る。 (任意) (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。) 効期間にかかわ 印莱玛 らず、起算日は 0000年4月1日 (4ERB) 労働者数 同一の日である 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 延長することができる時間数 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 /演18歳 必要があります。 以上の者 原度時間を超え 法定労働時間を 所定労働時間を とができる回数える時間数と休日える時間数と休日文た労働に保 超える時間数 文た労働に係 超える時間数 超える時間数 (6回IJAに最も。) 労働の時間数を合労働の時間数を合る影増賃企率 る割増賃金率 限度時間を超え (任意) (任意) て時間外労働を 算した時間数 算した時間数 させる場合の割 (任意) 増賃金率を定め 突発的な仕様変更 設計 10人 6時間 6. 5時間 4回 60時間 35% 550時間 670時間 70時間 35% てください。 この場合、法定 製品トラブル・大規模なクレームへの対応 檢查 10人 6時間 6. 5時間 3 💷 60時間 70時間 35% 500時間 620時間 35% の割増率 (25%)を超 機械トラブルへの対応 機械組立 55時間 20人 6時間 6. 5時間 3回 35% 450時間 65時間 570時間 35% える割増率とな るよう努めてく ださい。 限度時間(月45時間又は42時 限度時間(年360 業務の範囲を細 限度時間を超えて時 月の時間外労働 事由は一時的又は突発的に時間外労働を行 時間又は320時 分化し、明確に 間)を超えて労働させる場合の、 の限度時間(月 間外労働をさせる場 わせる必要のあるものに限り、できる限り 間)を超えて労働 定めてください。 1か月の時間外労働と休日労働 合の割増賃金率を定 45時間又は42 時間外労働と法定 限度時間を超え 具体的に定めなければなりません。 させる1年の時間 の合計の時間数を定めてくださ めてください。 時間)を超えて 休日労働を合計し て労働させる場 「顕務の都合上必要なとき」「業務上やむ 外労働(休日労働 い。**月100時間未満**に限ります。 この場合、法定の割 労働させる回数 た時間数は、月 合にとる手続に を得ないとき」など恒常的な長時間労働を なお、この時間数を満たしてい は含みません)の 増率(25%)を超え を定めてくださ 100時間未満、2 ついて定めてく 時間数を定めてく 招くおそれがあるものは認められません。 ても、2~6か月平均で月80時 る割増率となるよう い。年6回以内 ~6か月平均80 ださい。 置を超えてはいけません。 ださい。年720時 努めてください。 時間以内でなけれ に限ります。 間以内に限ります。 ばいけません。こ 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場合における手続 れを労使で確認の 上、必ずチェック (数当する番号) (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。 を入れてください。 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び (T), (3), (N) チェックボックス 福祉を確保するための措置 職場での時短対策会議の開催 にチェックがない 限度時間を超 場合には、有効な 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 第月について 100 時間未満でなければならず、かつ2 第月から6 第月までを平均して 80 時間を超過しないこと。 えた労働者に 協定届とはなりま (チェックボックスに要チェック 対し、裏面の 管理監督者は労働者代表 せん。 記載心得1 にはなれません。 協定の成立年月日 〇〇〇〇 年 3 月 12 日 (9) (n)~@n 職名 検査課主任 協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の通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 協定書を兼ねる場合には、労働者代表 の健康確保措 氏名 山田花子 の署名又は記名・押印などが必要です 置のいずれか 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 の措置を講ず 上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 ることを定め (チェックボックスに要チェック) てください。 上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を適出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手 該当する番号 続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック) を記入し、右 欄に具体的内 労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36 OOOO # 3 A 15 B 容を記載して 協定書を兼ねる場 協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・ 職名 工場長 使用者 ください。 合には、使用者の 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 氏名 田中太郎 を記載してください。 署名又は記名・押 0 0 労働基準監督署長段 印などが必要です。 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 チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要

協定に係る締結当事者の適格性①



過半数組合がある場合

過半数組合の要件

- 事業場に使用されている<u>すべての労働者の過半数</u>で組織する 組合であること
 - 正社員だけでなく、<u>パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の</u> 過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。



労働組合員数

すべての労働者

(パートなども含む)

> 50%

協定に係る締結当事者の適格性②



過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

- 労働者の<u>過半数を代表</u>していること
 - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を 代表している必要があります。
- 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること
- 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと
 - 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な 立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



-] ①労働者の過半数を代表していること
- □ ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した 民主的な手続がとられていること
- □ ③管理監督者に該当しないこと

労働時間の把握について

事業者は、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。

具体的方法

〇 タイムカード、パーソナルコンピュータ等の電子計算機 の使用時間の記録

〇 事業者の現認

(労働安全衛生法第66条の8の3、労働安全衛生規則第52条の7の3第1、2項)

变形労働時間制

変形労働時間制とは、労使協定の締結等一定の要件を満たした上で特定の日又は週において週40時間又は1日8時間を超える所定労働時間を定めることができるという制度です。

変形労働時間制は、変形期間の長さにより、

- 1週間
- 1か月
- 1年(1か月を超える期間)

があります。

また、労働者が自由に始業終業の時間を決めることができるフレックスタイム制も変形労働時間制の一種になります。

今回は、多く活用されている1か月及び1年の変形労働時間制を説明します。

1か月単位の変形労働時間制

1か月以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした上で、特定の日又は週の労働時間を1日8時間以上又は1週40時間以上とできる制度です(労基法第32条の2)。

・必要な手続

就業規則等への定め、労使協定の締結のどちらかにより採用できます。

なお、労使協定を締結した場合は、労働基準監督署への届出が必要です。

- ・就業規則又は労使協定に定める事項
- (ア)対象労働者の範囲
- (イ)対象期間及び起算日
- (ウ) 労働日及び労働日ごとの労働時間

※労使協定を締結する場合、労使協定の有効期間を定める必要があります。

1年単位の変形労働時間制

1か月を超え1年以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない定めをした上で、特定の日又は週の労働時間を1日8時間以上又は1週40時間以上とできる制度です(労基法第32条の4)。

なお、対象期間における労働日数の限度は、1年当たり280日です。また連続して労働させる日数の限度は、6日です。

- ・必要な手続労使協定を締結し、労働基準監督署への届出が必要です。
- ・労使協定に定める事項
- (ア)対象労働者の範囲
- (イ)対象期間及び起算日
- (ウ) 特定期間
- (工) 労働日及び労働日ごとの労働時間
- (オ) 労使協定の有効期間