

～働き方改革関連法および労働時間等に関する講習会～

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、特段の事情のない限り、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

- 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
- 事業者の現認
- 自己申告

(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)

建設業における時間外労働の削減のために①

時間外労働の上限規制は、建設業等について猶予されておりますが、過重労働による健康障害防止のため、時間外労働の削減の取り組みが重要です。

Point

1

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。
(従来と同様)

建設業における時間外労働の削減のために②

Point

2

時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されました（①）。建設業等については、令和6年3月31日まで猶予されています（②）。

1

今回の改正内容

- 法律上、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なければこれを超えることができません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - 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について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり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
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

建設業における時間外労働の削減のために③

2

事業・業務	猶予期間中の取扱い (令和6年3月31日まで)	猶予後の取扱い (令和6年4月1日以降)
建設事業	上限規制が適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。

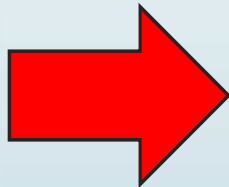
猶予期間中においては、長時間労働削減に関する自主的な取り組みをしていただきますようお願いします

これもチェック

年10日以上^{年次有給休暇}が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち^{年5日}については、使用者が^{時期を指定して取得}させる必要があります。
(猶予措置はありません)

36協定の様式について

建設業の場合



様式9号の4

36協定（9号の4）について

様式第9号の4（第70条関係）								時間外労働に関する協定届 休日労働	
事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）					
内装工事業		〇〇建設（株）		小田原市〇〇1-2-3（0465-00-……）					
	時間外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）	所定労働時間	延長することができる時間数		期間		
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）			
					1か月 （毎月1日）	1年 （毎4月1日）			
① 下記②に該当しない労働者	工期逼迫対応	現場作業	5人	7時間 30分	4時間	45時間	360時間 令和〇年4月 1日～1年間		
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者									
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	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間		
工期逼迫対応		現場作業	5人	土日	1か月に2日 〇時～〇時		令和〇年4月 1日～1年間		

協定の成立年月日 〇年 〇月 〇日

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
氏名

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

投票による選出

現場作業員

〇〇 〇〇

）

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。✓
（チェックボックスに要チェック）

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選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）

〇年 〇月 〇日

使用者

職名
氏名

代表取締役

〇〇 〇〇

労働基準監督署長殿

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すべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、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。

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

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

■ 労働者の過半数を代表していること

- 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

36協定の押印省略について

36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、労働者代表、使用者の押印及び署名が不要となります。

※記名はしていただく必要があります。

36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表についてのチェックボックスが新設されます。

※労働者代表：事業場における過半数量同組合または過半数代表者

36協定と36協定届を兼ねる場合には、労使で合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により36協定を締結してください。

36協定押印省略について

時間外労働に関する協定届 休日労働							
様式第9号の4（第70条関係）		事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）	
	時間外労働をさせる 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）	所定労働時間	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制 により労働する労働者							
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	労働をさせることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間

協定の成立年月日 年 月 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
氏名

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 ）

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。☒（チェックボックスに要チェック）

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選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）

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長殿

3 6 協定のポイント

令和6年（2024年）3月31日まで、建設業は上限規制の適用を受けません。

現状は、様式第9号の4を使用します。

原則、期間は1年となりますので、毎年提出が必要となります。

協定に係る締結当事者の適格性に注意しましょう。

届出には押印が不要となりました。要件を確認しましょう。

無料訪問相談を実施しています

● 管轄の労働基準監督署の **労働時間相談・支援班** が **無料訪問** いたします。

- ☐ 労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等の設定の改善に関する法律の **改正内容** に関すること
- ☐ 3 6 協定を含む **労働時間制度全般** に関すること
- ☐ 変形労働時間制等 の内容・導入にあたって、必要な労働基準監督署への **届出書類の作成** に関すること
- ☐ **その他** {

● 神奈川働き方改革推進支援センター が **無料訪問** いたします。

- ☐ **長時間労働の削減** に関すること
- ☐ 時間外労働などの **改善助成金など** 支援策に関すること
- ☐ **非正規雇用の待遇改善** (同一労働同一賃金)に関すること
- ☐ **賃金引上げ** と **生産性向上** に関すること
- ☐ **人手不足解消に向けた雇用管理** に関すること
- ☐ **その他** {

● F A Xにてお申込み受付後、無料訪問相談の日程調整のご連絡をいたします。

※ 無料訪問相談は中小企業支援を目的としており、調査や法令指摘をするものではありません。

※ 費用は一切かかりません。

お気軽にご相談ください。

～ お問合せ先 ～

● 神奈川労働局 労働基準部 監督課

住所：横浜市中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎8階

電話：045-211-7351 / F A X：045-211-7360

● 神奈川働き方改革推進支援センター

住所：横浜市中区尾上町5-77-2馬車道ウエストビル6階

電話：0120-910-090