

36 協定・特別条項版

提出前にまずチェック



監督署に提出いただく時間外労働・休日労働に関する協定届（いわゆる「36協定」）に「特別条項」を付記する場合には、通常の届出以上に細かな要件や必須の記載項目などのルールが決められています。

これらのルールに沿って提出されていない場合は、監督署の職員から細かく事情を確認させていただいたり、場合によっては当日受理ができずお返ししなければなりません。今般、出雲労基署に提出された特別条項付き36協定の不備事例を以下にまとめましたので、これを活用して提出書面の事前チェックにご協力いただきますようお願いいたします。

特に注意して確認してほしいこと



特別条項の適用が可能な場合が具体的に記載してありますか？

→ 「業務の都合による」とか「やむをえない場合」など具体的な事情が特定されていない場合は、恒常的な長時間労働を招く恐れがあるためNGです。

特別条項を適用した場合の健康福祉確保措置の内容は記載していますか？

→ 過重労働による健康障害を防止する観点から、特別条項を適用して時間外労働を行わせる場合の健康福祉確保措置の協定は必須となります。健康福祉確保措置は36協定指針第8条に規定された内容で、かつ、具体的な内容とすることが望ましいです。

特別条項を適用して時間外労働を行わせる場合の割増賃金率は記載していますか？

→ 特別条項を設ける場合には、通常の協定限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「1月」「1年」のそれぞれについて定める必要があります。
特別延長する時間が「1月」「1年」のいずれか一方のみの場合、特別延長を行う期間に応じた割増賃金率を記載すれば足りません。

特別条項を適用して時間外労働を行わせる場合の手続きは記載していますか？

→ 労使当事者が合意した具体的な手続き（協議、通告など）を記載する必要があります。
労使で定めた手続きは特別条項を適用すべき事情が発生する都度行う必要があります、所定の手続きを経ずに特別条項を適用した場合には法違反となるので注意が必要です。

チェックポイント例

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）

時間外労働の時間数によって割増賃金率が変わらない場合でも記載は必須です。**（未記載の場合は受理不可）**

臨時的に限度時間を超過し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)	「100時間」ちょうどは×です。 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 法定労働時間を 超える時間数	限度時間を超過して労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	※起算日は1枚目と統一すること(修正漏れ多)	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)	法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)				
<p>通常予見することの出来ない業務量の大幅な増加など、事業場において臨時的な事情に限定することができるような記載をする必要があります。 記載された内容が臨時的繁忙でない場合や抽象的な場合は受理不可です。</p>									
限度時間を超過して労働させる場合における手続		※ここに記載する「手続」は任意のものでOKですが、実際に運用可能なものである必要があります。 （未記載の場合は受理不可）							
限度時間を超過し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)	(具体的内容) ※ここには左記に記載した措置の具体的な内容を記載する必要があります。 （未記載の場合は受理不可）						
<p>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 type="checkbox"/></p> <p style="text-align: right;">(チェックボックスに要チェック)</p>									

協定の成立年月日 年 月 日

様式裏面に記載された措置種別の番号を記載します。

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

※届出様式1枚目の記載方法については、通常の36協定の「届出前にまずチェック」の内容をご確認ください。