

## 36 協定の作成

労働時間は、労働基準法第 32 条により休憩時間を除き週 40 時間、1 日 8 時間となっています。除外規定として法第 36 条があつて、①使用者は、過半数代表労働組合との書面による協定をし、②所轄労働基準監督署長あて届け出をした場合は、その協定で定めるところにより、時間外、休日労働をさせることが、労働者の同意を得て、できます。

一般的には、協定書(労使それぞれが署名押印)を別途作成しない場合は、36 協定の届け出様式に労使双方が署名押印して、兼用としています。

(<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>) 36 協定作成支援ツール

第 36 条第 3 項において、延長して労働させることのできる時間は、限度時間内に限るとされ、第 4 項において、限度時間は 1 か月 45 時間、1 年 360 時間とされています。

第 5 項においては、業務量の大幅な増加により臨時的に限度時間を超えるときは、「1 か月 45 時間、1 年 360 時間」を超える時間を定めることができます。この場合はその月数を定めることが必要です。

また、特別条項で定めることのできる時間は次のとおりとされています。

- ①1か月の法定労働時間を超える時間外労働時間数と法定休日労働における労働時間数の合計が 100 時間未満
- ②1年の法定労働時間を超える時間外労働時間数は 720 時間以下
- ③対象期間の1年間に法定労働時間を超える時間外労働時間数が1か月 45 時間(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合には1か月 42 時間)を超えることのできる月数は6月以内

ただし、36 協定に基づき労働させる場合においても、①1か月の法定労働時間を超える時間外労働時間数と法定休日労働における労働時間数の合計は 100 時間未満(改正労基法 36⑥(2))、②2~6か月間の1か月当たりの平均労働時間は 80 時間以下(改正労基法 36⑥(3))としなければなりませんので、この点についても 36 協定締結の際に労使の協定当事者が確認しておくことが必要です。

なお、中小企業は、改正労基法が適用されるまでの間においても、36 協定締結に当たっては、上限規制を勘案して協定を締結するよう努めてください。

なお、危険有害業務(<sup>※4</sup>)に従事する者の法定時間外労働の上限は、従来と同様 1 日 2 時間とされています(改正労基法 36⑥(1)、労基則 18)。

また、年少者・妊産婦・育児をしている者・介護をしている者など働く時間に制約がある者は、申し出があれば制限(<sup>※5</sup>)されることとなっています。

## 36 協定の保存について

労働基準法

(記録の保存)

第百九条 使用者は、労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類を三年間保存しなければならない。

## 民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する法律

(電磁的記録による保存)

第三条 民間事業者等は、保存のうち当該保存に関する他の法令の規定により書面により行わなければならないとされているもの（主務省令で定めるものに限る。）については、当該法令の規定にかかわらず、主務省令で定めるところにより、書面の保存に代えて当該書面に係る電磁的記録の保存を行うことができる。

2 前項の規定により行われた保存については、当該保存を書面により行わなければならないとした保存に関する法令の規定に規定する書面により行われたものとみなして、当該保存に関する法令の規定を適用する。

(電磁的記録による作成)

第四条 民間事業者等は、作成のうち当該作成に関する他の法令の規定により書面により行わなければならないとされているもの（当該作成に係る書面又はその原本、謄本、抄本若しくは写しが法令の規定により保存をしなければならないとされているものであって、主務省令で定めるものに限る。）については、当該他の法令の規定にかかわらず、主務省令で定めるところにより、書面の作成に代えて当該書面に係る電磁的記録の作成を行うことができる。

2 前項の規定により行われた作成については、当該作成を書面により行わなければならないとした作成に関する法令の規定に規定する書面により行われたものとみなして、当該作成に関する法令の規定を適用する。

3 第一項の場合において、民間事業者等は、当該作成に関する他の法令の規定により署名等を行わなければならないとされているものについては、当該法令の規定にかかわらず、氏名又は名称を明らかにする措置であって主務省令で定めるものをもって当該署名等に代えることができる。

スキャナによる方法

以下ご参考

## 労働基準法

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

[https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/36\\_pact.html](https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/36_pact.html) 36 協定に関する法改正

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において

「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

② 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間(この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。)

三 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

四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間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の日数

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

③ 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

④ 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。

⑤ 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における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第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一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(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。

⑥ 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。

二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。

三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

⑦ 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

- ⑧ 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- ⑨ 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- ⑩ 前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
- ⑪ 第三項から第五項まで及び第六項(第二号及び第三号に係る部分に限る。)の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

(昭六二法九九・平一〇法一)

## 労働基準法施行規則

第十六条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号(同条第五項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、**様式第九号の二**)により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

② 前項の規定にかかわらず、法第三十六条第十一項に規定する業務についての同条第一項の規定による届出は、**様式第九号の三**により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

③ 法第三十六条第一項の協定(労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。以下この項において同じ。)を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前二項の届出に代えることができる。

(平三〇厚労令一一二・全改)

第十七条 法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に同条第五項に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 法第三十六条第一項の協定(労働協約による場合を除く。)の有効期間の定め
- 二 法第三十六条第二項第四号の一年の起算日
- 三 法第三十六条第六項第二号及び第三号に定める要件を満たすこと。
- 四 法第三十六条第三項の限度時間(以下この項において「限度時間」という。)を超えて労働させることができる場合
- 五 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
- 六 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率
- 七 限度時間を超えて労働させる場合における手続

② 使用者は、前項第五号に掲げる措置の実施状況に関する記録を同項第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後三年間保存しなければならない。

③ 前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十八条 法第三十六条第六項第一号の厚生労働省令で定める**健康上特に有害な業務**は、次に掲げるものとする。

- 一 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務

- 二 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- 三 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- 四 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- 五 異常気圧下における業務
- 六 削岩機、鋳内機等の使用によつて身体に著しい振動を与える業務
- 七 重量物の取扱い等重激なる業務
- 八 ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務
- 九 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、**その他これに準ずる有害物**の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
- 十 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務



## 一般社団法人千葉労務安全教育研究会

代表理事 吉村由紀夫

労働安全・衛生コンサルタント、社会保険労務士

〒674-0094 明石市二見町西二見 157-118

090-5882-3271

Mail [mmm2010sw@ares.eonet.ne.jp](mailto:mmm2010sw@ares.eonet.ne.jp)

2019年11月15日