

# 新36協定マニュアル（補強版Ⅱ）

日本医労連組織共闘局/2019年1月

労働時間は、1日8時間以内、週40時間以内が労働基準法に定められた原則です。36協定は、使用者が、労働者を1日8時間、週40時間を超えて働かせる場合に、36協定を締結して労基署に届けることで罰則を免れる（免罰）ための協定です。

2019年4月から改定労働基準法が施行され、対象期間が4月1日以降\*の36協定から届出様式も変わります。労働者側（過半数労働組合又は過半数代表）は、使用者の求める36協定締結を拒否することができます。労働者側が36協定の締結を拒否すれば、使用者は残業を命じることができません。労働者のいのちと健康を守るために、36協定を形骸化させず、時間外労働が必要な対象業務と理由を明確にさせ、労使協議の中で、時間外労働の削減や不払い労働根絶にむけた改善策を追求しましょう。本マニュアルでは、法改定に対応した36協定のポイントを解説します。

※経過措置、中小企業については次頁参照。

## 1、時間外・休日労働の上限規制の概要（新法対応）

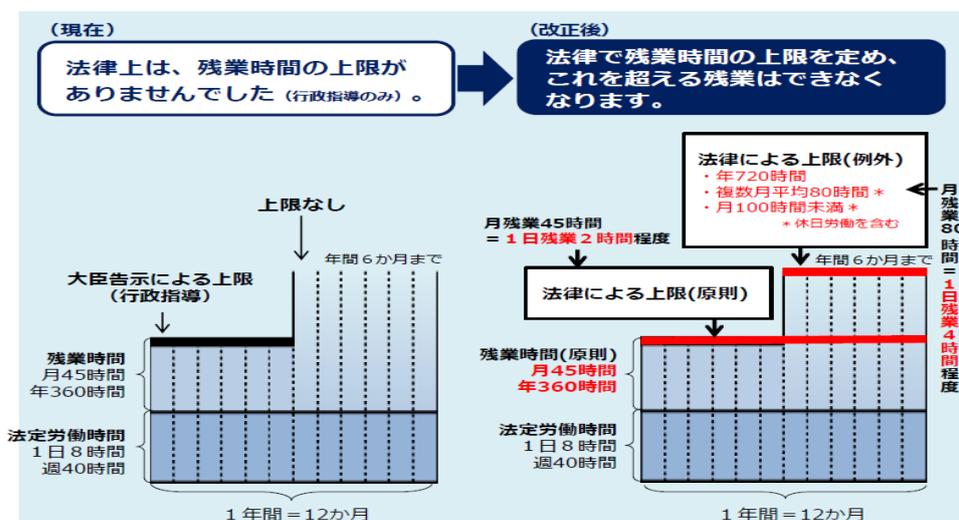
### (1-1) 時間外労働をさせるためには36協定が必要

労働時間の原則は1週40時間、1日8時間（第32条）。それを超えて働かせるには、事業所単位で、36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ることが必要（第36条第1項）。→これは従来と同じ。

### (1-2) 36協定で定める時間外労働時間に罰則付きの上限時間が法定化

時間外労働は、「月45時間、年360時間」（原則的な上限時間。「限度時間」。）を超えない時間に限る（36条第3項、4項）。

→従来、「限度基準の大臣告示」だった月と年の時間外労働規制を法律に明記（基準告示は廃止）。



(1-3) 「**限度時間**」を超える例外は、当該事業場において「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」労働させる必要がある場合に、36協定の「**特別条項**」を労使で締結して労働基準監督署に届出する場合に限る（36条5項）。

(1-4) 「**特別条項**」を締結する場合でも、

- ①時間外労働は年720時間を超えない範囲内に限る（36条5項）
- ②月45時間を超えることができるのは年6カ月以内に限る（36条5項）
- ③単月の「**時間外労働+休日労働**」は100時間未満であること（36条6項2号）
- ④複数月の「**時間外労働+休日労働**」は、**平均80時間を超えないこと**（36条6項3号）
- ⑤坑内労働等の有害業務は1日の時間外労働が2時間をこえないこと（36条6項1号）

※③～⑤は、特別条項の有無にかかわらず、適用される。

※休日労働についても労働時間をカウントし、時間外労働と合計して上限を超えないように管理することが必要。（詳細は厚生労働省「**時間外労働の上限規制わかりやすい解説**」参照）

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。



✓同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

(1-5) 36協定は厚生労働大臣が定める「**指針**」（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）に適合したものとなるようにしなければならない（36条8項）。→この「**指針**」を有効活用しましょう。（詳細は後述）

(1-6) 以上に違反した使用者には、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が科される（119条）。なお、時間外労働についての罪数は、包括ではなく、各労働者ごとに1日につき1罪とされる（最高裁判決）。

(1-7) 適用猶予もしくは除外の措置がある（自動車運転業務、建設業務、医師等は適用猶予。新技術・新商品の開発業務は適用除外）。

<医師の適用猶予について>

・医師は、5年間（2024年3月31日まで）は、新法による時間外労働・休日労働の上限規制の適用が猶予される。**猶予期間中は、従前の上限規制が適用される。**

・医師の働き方については、厚労省の「検討会」で検討されてきたが、地域医療の確保や研鑽を理由に、勤務間インターバルや連続勤務の時間制限を条件に時間外労働の上限規制を緩和することなどが検討されている。適用される医師の範囲や医師の上限時間等は、省令で定めることとなっている。過労死基準を超える上限時間の緩和ではなく、医師の増員が必要。

(1-8) 新法が適用されるのは、**対象期間が2019年4月1日以降の36協定が対象**。対象期間が2019年3月31日を含む36協定については、当該協定の定める期間の初日から1年を経過する日までに改定労基法に合致するよう見直すことが必要（労基法附則第2条）。

(1-9) 中小企業への上限規制の適用は2020年4月から、月60時間超の割増率の引き上げ（25%→50%）の適用は2023年4月から。病院・介護施設等（サービス業に分類）は、①資本金または出資の総額が5,000万円以下、または②常時使用する労働者数が100人以下の法人または個人事業主が中小企業に該当（36協定の締結は事業所単位だが、中小企業か否かの判断は法人単位）。適用猶予期間であっても、前倒して改善を図ることを追求しよう。

## 2、36協定の締結当事者

(2-1) 労働者側の締結当事者は、当該事業場に①労働者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、②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**）。①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**となる。

(2-2) 改定労基法の省令に、「労働基準法第18条第2項等に規定する労働者の過半数を代表する者は、**使用者の意向に基づき選出された者でないものとする**」（労基法施行規則第6条の2）と明記された。労働組合の代表であっても、「民主的な方法」によらない場合は無効とされる。

(2-3) 管理監督者は、過半数代表にはなれない。過半数代表の選出は、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うえで、投票、挙手など**労働者の過半数が支持していることが明確になる民主的な手続き**で行われることが必要。

(2-4) 過半数の分母になる労働者数には、**正職員だけでなく、パートやアルバイト、管理職を含めた事業所の全ての労働者**が含まれる。雇用関係の異なる派遣労働者は含まない。疑義が生じないよう、あらかじめ労働者数について労使で確認しておくことが必要。

### (2-5) 過半数代表選出の手順例

- ・労働者の代表を選ぶ手続きなので、**主導権は労働組合**が握る。使用者側が一方的に日程や選出方法を決めて職員に通知するなど、不当な対応をさせない。
- ・**過半数の分母となる労働者数を確認**する。

- ・過半数労組かどうかを判断する基準日を決める。第一義的に、基準日までに過半数めざして組合員を拡大する。
- ・過半数労組でない場合、過半数代表の選出方法について、労組から提案して確認する。

例) 労働組合の代表を過半数代表とすることに同意する署名（信任状）を、過半数の労働者から集める。※組合員数が過半数に不足する分のみの署名では、適正に選出されたと言えない（厚労省労働基準局監督課）

例) 過半数代表を選出するための選挙を行う。

### (2-6) 過半数代表選挙のやり方（例）

- ・労働組合と使用者側で選出委員会をつくり、立候補受付期間、選挙運動期間、投票期間、開票日、投票場所、得票が過半数に満たない場合の対応（上位2名の再選挙、最多得票者の信任投票等）等について決める。職員が投票しやすい場所・時間を考慮。開票には労働組合も立ち会う。
- ・労働組合の活動を知らせ組織拡大する好機ととらえ、過半数代表になるにあたっての候補者の決意や方針を知らせるために未組織職場にも入れるようにする。選挙期間中に労働組合活動の不当な制限をさせない。
- ・対立候補が職制をつかって投票動員をするなど不当な行動に対しては、労働組合として厳しく抗議する。選出にあたって問題が生じた場合は、選出委員会で協議する。

(2-7) 複数の事業所（A, B, C）を組織するX労働組合がある場合、A事業所に働く労働者の過半数が組合員であれば、X労働組合が過半数労組として、A事業所における36協定の締結当事者となる（X労働組合の代表がA事業所の労働者である必要はない）。

(2-8) 仮に過半数代表を獲得できなかった場合でも、労働組合として、時間外労働や休日労働に関して要求書を提出し改善を求める、36協定に関して過半数代表者に要請するなどの取り組みを行う。過半数組織の建設、過半数代表の獲得をめざし、組織拡大を進めよう。

## 3、36協定に定める事項とポイント

(3-1) 36協定を時間数の協議だけに終わらせない。労基署への届出に必要な事項（「厚労省36協定届出様式(様式9号)」参照）について定めるだけでなく、長時間労働や不払い労働の是正にむけた対策について労使協議し、労働協約の締結をめざす。36協定は締結して終わりではない。毎月、時間外労働等についての資料提出を求め、協定違反がないかはもちろん、労使で確認した改善対策が進展しているかチェックしよう。

### (3-2) 36協定で定める事項（労基法第36条2項及び同法施行規則第17条）

労基法36条2項（新設）において、36協定で定める事項が規定されている（下記以外の事項について協定することを妨げるものではない）。

(1)時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の範囲

(2)時間外労働又は休日労働をさせることができる**対象期間**（＝1年に限る）

→「対象期間」は1年と限定されているが、協定の「有効期間」は1年以外でもよい。

労働組合と締結する36協定は、労働協約としての効力をもつ。（解釈例規昭27.9.20基発第675号）

(3)時間外労働又は休日労働をさせることができる**場合**

(4)対象期間における「1日」、「1月」、「1年」のそれぞれの期間に、時間外労働時間数又は休日労働させることができる日数。

(5)時間外労働及び休日労働を適正なものとするために省令で定める事項。

→労基法施行規則第17条で以下が定められている。ただし、④～⑦は特別条項（後述）がある場合のみ。

①協定の有効期間（労働協約による場合を除く）

②1年の起算日

③法定の上限以下であること（チェック）

④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

⑤限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させる場合の**健康・福祉確保措置**

→指針8条に具体的な措置を例示（後述）

⑥限度時間（月45時間・年360時間）を超えた労働に係る**割増賃金の率**

⑦限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させる場合の**手続**

**(3-3) 時間外労働・休日労働は、必要最小限にとどめる。**

◆【指針第2条「労使当事者の責務」】時間外労働・休日労働は、必要最小限にとどめる。

◆【指針第3条「使用者の責務」】使用者は、36協定の範囲内であっても**安全配慮義務**を負う。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する。

・「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」において、1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること。

・さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間または2～6か月平均80時間を超える場合には、**業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強い**とされていることに留意しなければならない。

**(3-4) 時間外労働・休日労働をさせる必要のある具体的事由を明らかにさせる。**対象となる業務の区分を細分化し、業務範囲を明確にする。協議にあたっては、**職場毎の時間外労働・休日労働の実績について資料**を出させる。時間外労働・休日労働が多い職場については、その要因と対策を明らかにさせる。突出して長いデータにあわせて、安易に長時間の協定を結ばない。

例えば、病棟により時間外労働に長短がある場合、一律に長い時間とせず、長時間となっている病棟の要因と対策を明らかにした上で、時間数を決定する。

◆【指針第4条「業務区分の細分化」】時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業

務の範囲を明確にしなければならない。

(3-5) 休日労働の日数及び時間数をできるだけ少なくする。

◆【指針第7条「休日の労働を定めるに当たっての留意事項」】労使当事者は、休日労働の日数及び休日に労働させる時間をできる限り短くするよう努めなければならない。

(3-6) 使用者の責任において労働時間を客観的な方法で把握させ、長時間労働・不払い労働を是正する。

健康管理の観点から、労働安全衛生法に、使用者に対する労働時間の状況の把握義務が盛り込まれた（労働安全衛生法第66条の8の3）。

省令には、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含めて全ての従業員の労働時間を、タイムカードによる記録、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等の客観的な方法その他の適切な方法で把握するとともに、これらの方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存することが規定されている（施行規則第52条の7の3）。

(3-7) 勤務間インターバル制度の普及促進

労働時間等設定改善法に、事業主は前日の終業時刻と翌日の就業時刻の間に一定時間の休息の確保について、努力義務が盛り込まれた（労働時間等設定改善法第2条「事業主等の責務」）。

## 4、「特別条項」について

(4-1) 「特別条項」は原則締結しない。

やむを得ず締結する場合も、極力時間数を減らし、対策を明確にする。例えば、救急指定病院が急患を受け入れるのは通常の業務であって、「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う臨時的な特別の事情」にはあたらない。また、「1年の半分を超えないこと」とされていることから、1年間の半分（6ヵ月）を超えて限度時間を超えることが想定される場合も「特別条項」は適用されない。災害時等の対応については、労基法第33条に規定されているので、災害等の事態を想定して「特別条項」を締結する必要はない。

「特別条項」を適用する場合に労使で決めた所定の手続き（協議、事前申入れ等）が守られているかもチェックが必要である。

◆【指針第5条「限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項」】臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできない。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、その業務の内容をできる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、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る。

・限度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、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は認められない。

- ・時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、①1か月の時間外労働及び休日労働の時間、②1年の時間外労働時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
- ・限度時間を超える時間外労働については、**25%を超える割増賃金率**とするように努めなければならない。

**(4-2)** やむを得ず「**特別条項**」を締結する場合、勤務間インターバルや深夜業の回数制限など、**実効ある健康・福祉確保措置**について協定する。

◆【**指針第8条「健康福祉確保措置」**】限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保する。

- ・限度時間を超えて労働させる労働者の**健康・福祉を確保するための措置**について、次の中から協定することが望ましいことに留意する。

(1) 医師による面接指導、(2) 深夜業の回数制限、(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

**(4-3)** 適用猶予されている医師についても過労死ラインの協定を締結しない。

◆【**指針第9条「適用除外等」、附則第3項**】限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努める。

- ・限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意する。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、健康・福祉確保措置を協定するよう努めなければならない。
- ・限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければならない。（**医師が該当**）

**(4-4)** 月 60 時間を超える時間外労働の割増率の引き上げ（25%→50%）について、2023年4月から、中小企業にも適用される（大企業は2010年から適用済み）。該当する場合は、前倒し実施を含めて追求する。

※「働き方改革」関連法 法律・省令・指針の全文は厚労省のホームページに掲載。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)