

平成 27 年 7 月 8 日

第 2 回「岡谷市まち・ひと・しごと創生有識者会議」資料

## 労働基準行政を取り巻く情勢

岡谷労働基準監督署

### 1 厚生労働省労働基準局の動き（働き方改革の推進）－ 長時間労働の削減

#### (1) 平成 8 年以降、年間総実労働時間、所定内労働時間とも減少傾向

全 国：平成 26 年総実労働時間 1,741 時間 所定労働時間 1,609 時間

長野県：平成 26 年総実労働時間 1,788 時間 所定労働時間 1,662 時間

(パートタイム労働者含む)

#### ア 正社員の労働時間の実態

全 国：平成 26 年総実労働時間 2,020.8 時間

長野県：平成 26 年総実労働時間 2,035.2 時間

#### イ 正社員とパートタイム労働者の比較（平成 25 年）

全 国：正社員の総実労働時間 2,018 時間

パートタイム労働者の総実労働時間 1,093 時間

(資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」)

#### ウ 週 60 時間以上の就業状況

470 ～ 490 万人 (全労働者の 10%弱) (資料：総務省「労働力調査」)

(参考)

平成 24 年に実施した総務省「就業構造基本調査」(労働者回答)

月当たり時間外労働時間数が 80 時間超え 434 万人 (正社員の 14%)

#### (2) 平成 26 年度における脳心臓疾患、精神障害に係る労災請求の現状

[平成 27 年 6 月 25 日 厚生労働省労働基準局補償課 発表]

#### ア 脳・心臓疾患に関する事案

請求件数 763 件 支給決定 277 件 (うち死亡 121 件)

#### イ 精神障害に関する事案

請求件数 1,456 件 支給決定 497 件 (うち未遂を含む自殺 99 件)

#### (3) 「日本再興戦略」改訂 2014(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)に「働き方防止のための取組強化」が盛り込まれる。

ア 平成 26 年 6 月、「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題となる。

(4) 厚生労働省に大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置

(平成 26 年 9 月 30 日)

ア 過重労働等撲滅チーム

○ 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施

イ 働き方改革・休暇取得促進チーム

○ 企業経営陣への働きかけ

○ 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進

ウ 省内長時間労働削減推進チーム

○ 長時間労働に係る負担軽減方策について

○ 早期退庁・休暇取得促進方策について 等

(5) 各都道府県労働局においても、平成 26 年 12 月～27 年 1 月にかけて「長時間労働削減推進本部」を設置。

ア 長野労働局は平成 27 年 1 月に設置。

○ 平成 27 年 3 月、長野労働局は長野県(産業労働部)とともに、長野県経営者協会及び長野県中小企業団体中央会に「長時間労働の削減に向けた働き方改革の推進」について要望書を提出。

(6) 若者の「使い捨て」が疑われる企業ほか過重労働防止に係る重点監督を実施  
実施結果(違反状況等)は、マスコミ発表資料のとおり。

## 2 岡谷市における「時間外・休日労働に関する協定届」の現状

(参考:「時間労働の限度に関する基準」)

(1) 「時間外・休日労働に関する協定届」における特別条項付き協定の届出状況

ア 平成 26 年 7 月～27 年 6 月 254 件

○ 月 60 時間 242 件      80 時間 97 件      100 時間 22 件

○ 年間 600 時間 68 件      960 時間 17 件

## 3 岡谷労働基準監督署における労働相談の現状

(1) 平成 24 年度 1,692 件

(2) 平成 25 年度 1,748 件

(3) 平成 26 年度 1,846 件

ア 労働基準法上の相談

○ 年次有給休暇の相談 189 件

○ 長時間労働・時間外手当不払い等の相談 96 件

イ 民事的な労使間の個別のトラブルの相談

○ 自己都合退職に関する相談 95 件

平成 27 年 6 月 25 日 発表

報道関係者各位

## 平成 26 年度「過労死等の労災補償状況」を公表

～ 精神障害の労災請求件数 1,456 件、支給決定件数 497 件、ともに過去最多 ～

厚生労働省では、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の状況について、平成 14 年から、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数（※ 2）などを年 1 回、取りまとめています。

（※ 1）「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第 2 条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されています。

（※ 2）支給決定件数は、平成 26 年度中に「業務上」と認定した件数で、平成 26 年度以前に請求があったものを含みます。

### 【ポイント】

#### 1 脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- （1）請求件数は 763 件で、前年度比 21 件の減となり、3 年連続で減少。
- （2）支給決定件数は 277 件（うち死亡 121 件）で、前年度比 29 件の減、2 年連続で減少。
- （3）業種別（大分類）では、請求件数は「運輸業、郵便業」168 件、「卸・小売業」126 件、「建設業」97 件の順で多く、支給決定件数は「運輸業、郵便業」92 件、「卸・小売業」35 件、「製造業」31 件の順に多い。中分類では、請求件数、支給決定件数ともに「道路貨物運送業」120 件、77 件が最多。

- (4) 職種別（大分類）では、請求件数は「輸送・機械運転従事者」149件、「サービス職業従事者」125件、「専門的・技術的職業従事者」102件の順で多く、支給決定件数は「輸送・機械運転従事者」88件、「専門的・技術的職業従事者」44件、「管理的職業従事者」37件の順に多い。中分類では、請求件数、支給決定件数ともに「自動車運転従事者」143件、85件が最多。
- (5) 年齢別では、請求件数は「50～59歳」251件、「40～49歳」222件、「60歳以上」198件の順で多く、支給決定件数は「50～59歳」111件、「40～49歳」93件、「30～39歳」39件の順に多い。

## 2 精神障害に関する事案の労災補償状況

- (1) 請求件数は1,456件で、前年度比47件の増となり、過去最多。
- (2) 支給決定件数は497件（うち未遂を含む自殺99件）で、前年度比61件の増、過去最多。
- (3) 業種別（大分類）では、請求件数は「製造業」245件、「医療、福祉」236件、「卸・小売業」213件の順に多く、支給決定件数は「製造業」81件、「卸・小売業」71件、「運輸業、郵便業」63件の順に多い。中分類では、請求件数は「社会保険・社会福祉・介護事業」140件、支給決定件数は「道路貨物運送業」41件が最多。
- (4) 職種別（大分類）では、請求件数、支給決定件数ともに「専門的・技術的職業従事者」347件、110件、「事務従事者」336件、99件、「サービス業従事者」193件、63件の順に多い。中分類では、請求件数、支給決定件数ともに「一般事務従事者」210件、56件が最多。
- (5) 年齢別では、請求件数、支給決定件数ともに「40～49歳」454件、140件、「30～39歳」419件、138件、「20～29歳」297件、104件の順に多い。
- (6) 出来事別の支給決定件数は、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」72件、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」69件の順に多い。

## 長時間労働削減推進本部

【趣旨】

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年6月24日閣議決定）に、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、本年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立。長時間労働対策の強化は喫緊の課題。

⇒ 大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置（平成26年9月30日）

- 本部長 厚生労働大臣
- 本部長代理 厚生労働副大臣（労働担当）、厚生労働大臣政務官（労働担当）
- 事務局 長 労働基準局長

### 過重労働等撲滅チーム

- ① 長時間労働削減の徹底に向けた重点監督の実施
  - i 相当の時間外労働時間が認められる事業場等
  - ii 過労死等に係る労災請求がなされた事業場等を対象に、重点監督を実施。
- ② 相談体制の強化
- ③ 労使団体への要請
- ④ 過労死等の防止に向けた取組

### 働き方改革・休暇取得促進チーム

- ① 本省幹部による企業経営陣への働きかけ
- ② 地方自治体との協働による地域レベルでの年次有給休暇の取得促進
- ③ 切れ目のない年次有給休暇取得促進

各都道府県労働局に設置  
（平成27年1月～）

### 省内長時間労働削減推進チーム

若手職員からの意見聴取や民間企業へヒアリング等を行い、以下の方策を検討・実施

- ① 長時間労働に係る負担軽減方策について
- ② 早期退庁・休暇取得促進方策について
- ③ 早期退庁後や休暇の有効な活用事例について

### 働き方改革推進本部

（本部長 都道府県労働局長）

- ① 労働局長、労働基準部長による企業経営陣への働きかけ（仕事の進め方の見直しによる時短など）
- ② 地方自治体、労使団体等との連携による働き方の見直しに向けた地域全体における気運の醸成（年次有給休暇の取得促進など）

〈協力要請・連携〉

- ・ 都道府県
- ・ 市町村
- ・ 事業主団体
- ・ 労働団体等

「地方創生」につなげる

- 仕事と生活の調和を図ることができている環境の整備
- 地域の特性を生かした、魅力ある就業の機会の創出





長野労働局発表 26-83

平成27年2月6日

担当

長野労働局

労働基準部監督課

課長 渡邊 暁

主任監察監督官 大島 一洋

電話 026-223-0553

## 長野県における平成26年度「過重労働解消キャンペーン」の重点監督実施結果 ～半数以上の事業場で違法な時間外労働、約9割の事業場に労働基準法等違反～

長野労働局(局長 高森洋志)では、昨年11月「過重労働解消キャンペーン」の期間中に、長時間にわたる過重な労働の疑いがある事業場や離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業に対して集中的な監督指導(重点監督)を実施しましたので、その結果をお知らせします。「過労死等防止対策推進法」が昨年6月に成立し、同法に基づき11月が「過労死等防止啓発月間」と定められたことを受けて、厚生労働省が「過重労働解消キャンペーン」として、著しい過重労働や賃金不払残業などを行う企業の撲滅に向けて取り組んだものです。

今回の重点監督の結果、半数以上の63事業場で違法な時間外労働などの労働基準関係法令違反を確認したため、是正・改善に向けた指導を行いました。

### 【重点監督の結果のポイント】

(1) 重点監督の実施事業場： **123 事業場**

このうち、110事業場(全体の89.4%)で労働基準関係法令違反あり。

(2) 主な違反内容 [(1)のうち法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

① 違法な時間外労働があったもの： **63 事業場 (51.2%)**

うち、時間外労働<sup>\*1</sup>の実績が最も長い労働者の時間数が

月100時間を超えるもの： 19事業場 (30.2%)

うち月150時間を超えるもの： 6事業場 (9.5%)

うち月200時間を超えるもの： 3事業場 (4.8%)

② 賃金不払残業があったもの： **41 事業場 (33.3%)**

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： **1 事業場 (0.8%)**

(3) 主な健康障害防止に係る指導の状況

[(1)のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

① 過重労働による健康障害防止措置が不十分として改善を指導したもの： **81 事業場 (65.9%)**

うち、時間外労働を月80時間<sup>\*2</sup>以内に削減するよう指導したもの：

33事業場 (26.8%)

② 労働時間の把握方法が不適正なため指導したもの： **27 事業場 (22.0%)**

※1 法定労働時間を超える労働のほか、法定休日における労働も含む。

※2 脳・心臓疾患の発症前1か月間におおむね100時間または発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いとの医学的知見があるため。

[参考] 平成25年9月に実施した「過重労働重点監督」では、監督指導を実施した113事業場のうち、101事業場(全体の89.4%)で労働基準関係法令違反が認められた。

◎ 是正・改善指導の対象となった主な内容

【事例1】 企業規模 50 人を超える会社で、約半数の労働者に対し、月 100 時間を超える違法な時間外労働・休日労働を行わせ、最も長い労働者では月 170 時間近く行わせていた。その労働者には全ての休日に出勤させており、1 か月間全く休みがない状態であった（製造業）

【事例2】 労使協定の手続きに不備があった「時間外・休日労働の協定」（36 協定）に基づき、全社員に常時時間外・休日労働を行わせ、最も長い労働者で月 150 時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせていた。さらに休日出勤については割増賃金が支払われていなかった。また、一部の部署の労働者全員が月 100 時間を超える時間外・休日労働を行っているのに、1 日あたり所定労働時間労働したものとみなす「みなし労働時間制」を適用して所定の労働時間のみ勤務したこととしており、所定労働時間を超える労働を行わせていながら、実態に合った労働時間管理をしていなかった（通信業）

【事例3】 最も長い労働者で月 200 時間を超える違法な時間外・休日労働を行わせており、常時使用する労働者については、1 年以内ごとに 1 回定期健康診断を行わなければならないのに未実施になっている労働者がいたほか、健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者に対して、立ち作業からの軽減、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等「健康を保持するための措置」が講じられていなかった（派遣業）

【事例4】 夏季繁忙期は休みが 1 日もなく、朝 9 時～深夜 12 時までの勤務が続く、時間外・休日労働が 200 時間を超えており、さらに法定休日労働においては、時間外労働と同様に 25% の割増で支払われ、適正な割増賃金が支払われていなかった（旅館業）

【事例5】 休憩が確保されておらず、休憩時間に勤務したことにより労働時間が 8 時間を超えるのに超えた時間について時間外労働としての割増賃金が支払われていなかった（飲食店）

【事例6】 労働契約の締結に際し、労働条件通知書を交付しているが、書面により明示すべき労働条件が漏れており、また、就業規則で定められた賃金と実際に支払われている賃金が合っていない（小売業、社会福祉施設）

【資料】

別 紙 平成 26 年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施状況

※以下の資料につきましては、長野労働局 (<http://nagano-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>) に掲載します。

参考資料 1 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準  
参考資料 2 過重労働による健康障害防止のための総合対策  
参考資料 3 賃金不払残業総合対策要綱  
参考資料 4 賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針  
別 添 監督指導事例（全国版）





長野労働局発表 25-56

平成 25 年 12 月 17 日

担  
当

長野労働局

労働基準部監督課

課 長 渡 邊 暁

主任監察監督官 大 畠 一 洋

電話 026-223-0553

## 若者の「使い捨て」が疑われる企業等への重点監督の実施状況

### — 重点監督を実施した約9割の事業場に法令違反を指摘 —

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組として、平成25年9月に、以下の対策を行い、今般、その状況を取りまとめました。

#### 第1 過重労働重点監督月間の結果

- 1 平成25年9月を「過重労働重点監督月間」とし、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対して集中的に実施した「過重労働重点監督」（以下「重点監督」という。）の結果は、次のとおりです。（詳細は別紙1）

#### 重点監督の結果のポイント】

- (1) 重点監督の実施事業場： 113 事業場
- (2) 違反状況：101 事業場（全体の89.4%）に何らかの労働基準関係法令違反  
〔(1)のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場〕
  - ① 違法な時間外労働があったもの 58 事業場（51.3%）
  - ② 賃金不払残業があったもの 31 事業場（27.4%）
  - ③ 過重労働による健康障害防止措置が実施されていなかったもの 2 事業場（1.8%）
- (3) 健康障害防止に係る指導状況〔(1)のうち、健康障害防止のため、指導票を交付した事業場〕
  - 過重労働による健康障害防止措置が不十分なもの 31 事業場（27.4%）
  - 労働時間の把握方法が不適切なもの 50 事業場（44.2%）
- (4) 重点監督において把握した実態
  - 重点監督時に把握した時間外・休日労働時間が最長の者の実績：
    - 80 時間超 32 事業場（28.3%）
    - うち 100 時間超 20 事業場（17.7%）

なお、113 事業場の臨検監督のうち、夜間における臨検監督を8 事業場行っております。

このほかにも、労働者からの申告（労働基準法第 104 条に基づいて労働基準監督署（以下「監督署」という。）に違反の事実を申し立てるもの）を受け、申告監督を実施しています。（詳細は別紙 2）

重点監督及び申告監督において是正勧告等を行った、違反・問題等の主な事例は、以下のとおりです。

〔違反・問題等の主な事例〕

- ① 36 協定届の限度時間を超える「特別条項付き協定」を締結しているにもかかわらず、その協定の延長時間をさらに超える長時間の時間外労働を行わせていた事例
- ② 時間外・休日労働の代わりに代休を付与することとし、当該代休日に付与したこととなっているが、実際は当該代休日にも労働させており、時間外・休日労働手当が不払いとなった事例。
- ③ 時間外労働手当を固定額として支払っているが、固定額相応の時間数を上回る時間外労働をさせたにも拘らず、不足分を支払わず、賃金不払残業となった事例。
- ④ 「賃金の一部控除に関する協定」を締結せず、親睦会費・食事代等を控除していた事例。
- ⑤ 健康診断の結果、所見有りの労働者に対して医師の意見聴取を行っていない事例

2 これまで及び今後の対応

上記 1 の結果、違反・問題等が認められた事業場に対しては、是正勧告書等を交付し、是正に向けた指導を行いました。

是正がなされていない事業場については、引き続き、是正の確認を行っていきま

す。  
それでもなお、是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応します。

（送検した場合には、企業名等を、監督署において公表します。）

今後とも、引き続き、若者の「使い捨て」が疑われる事業場に対し、監督指導をしっかりと行ってまいります。

第 2 職場のパワーハラスメントの予防・解決への対応

パワーハラスメントによって若者を使い捨てにすることをなくすべく、労使をはじめ関係者に幅広く周知・啓発を行いました。

- 重点監督を実施した事業場等に、パワーハラスメント対策の必要性を分かりやすく説明したリーフレット等を配布。
- 厚生労働省から委託を受けた「公益財団法人 21 世紀職業財団」が、職場での実務に活用できる「パワーハラスメント対策取組支援セミナー」を平成 25 年 12 月 2 日（月）松本市（駅前会館）において開催し、44 名が参加。

「過重労働重点監督月間」中に実施した定期監督における指導事例

- ① 労働時間を自己申告制による出勤記録により管理しており、賃金計算もされているが、他社との打合せや緊急時の対応等の記録から深夜に及ぶ労働実態が明るみになったため、長時間労働抑止及び適正な労働時間管理について指導した事例。
- ② 夜間臨検の結果、タイムカードを適切に打刻していない労働者が認められた事例のほか、タイムカードの打刻時刻と時間外労働の時間数にかなりの隔たりがあったため、適正な労働時間管理をするよう指導した事例。
- ③ 自己申告による労働時間管理を行っているが、関連する部署でありながら、部署によって時間外労働の時間数にかなりの差があったため、労働時間の適正な把握について指導した事例。
- ④ 出勤簿による管理のみで始業・終業時刻等労働時間を記録したものがなく、労働時間の適正把握について、指導した事例。
- ⑤ 営業職の労働者のタイムカードから長時間労働の疑いがあるものの、1日8時間労働とするみなし労働時間制を適用していたことから、業務遂行に通常必要とされる労働時間について、労使協議を再度行い、1日の労働時間を見直すよう指導した事例。
- ⑥ 36協定の「特別条項付き協定」における延長時間を適用し、時間外労働を行っていたが、その「特別条項付き協定」を運用するための手続き(労使協議)に不備が認められたため、労使協議を適正に行うよう指導した事例。
- ⑦ 課長職以上を管理監督者として労働時間管理をしていなかったため、労働基準法の管理監督者を説明するとともに、長時間労働の疑いもあり、過重労働による健康障害防止について指導した事例。
- ⑧ 役職者の労働時間を把握していないため、長時間労働を行っているおそれがあるが、医師の面接指導の対象としておらず、改善を指導した事例。

1. 2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日

2019年12月31日 2019年12月31日 2019年12月31日



# 時間外労働の 限度に関する基準

時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）  
36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36 協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。（労働基準法第 36 条第 3 項）

平成 22 年 4 月 1 日から、改正労働基準法が施行されるとともに、限度時間を超える時間外労働の抑制という観点から、この基準の改正が施行されました。（詳しくは内面を御覧ください。）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36 協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。  
このリーフレットを活用し、36 協定を適正に締結し、届出をしてください。

## ■時間外労働または休日労働をさせようとする場合は 36 協定が必要

- 労働基準法では 1 日および 1 週の労働時間ならびに休日日数を定めていますが、同法第 36 条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36 協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働および法定休日における休日労働を認めています。

## ■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、労働基準法第 36 条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で 36 協定を締結する必要があります。


## ■割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は 2 割 5 分以上（月 60 時間を超える時間外労働については 5 割以上（中小企業は適用猶予））、休日労働の割増賃金の割増率は 3 割 5 分以上です。

## ■36協定の周知について

- 36 協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

- 労働基準法等の関係法令は、  
厚生労働省ホームページ(<http://www.mhlw.go.jp/>)でご覧いただけます。  
なお、ご不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

 ひと・暮らし・みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

□欄をチェックし、記入もれのないよう 36 協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。  
 なお、チェックのついた事項については、労使間で再確認をお願いします。

## チェックポイント1

法定の要件を満たした 36 協定の届出が必要です。

### 必要な協定事項

労使は以下の事項について協定しなければなりません。

- 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由；□1日について延長することができる時間  
 □ " " 業務の種類；□1日を超える一定の期間について延長することができる時間  
 □ " " 労働者の数；□有効期間（チェックポイント2の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。）

### 協定の当事者(労働者側)

36協定では、使用者と、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間で締結することが必要ですが、この労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当する者でなければなりません。

- 監督または管理の地位にある者でないこと。  
 □労使協定の締結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きにより選出された者であること。

## チェックポイント2

36 協定は以下の基準に適合したものとみなさなければなりません。

### 業務区分の細分化

- 36 協定の締結に当たっては、容易に臨時的業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

### 一定期間の区分

- 1日を超えて3か月以内の期間  
 □  1年間 } の双方について協定しなければなりません。

### 延長時間の限度

#### (1)一般の労働者の場合

- 36 協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 15 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 27 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 43 時間
1 か 月	<input type="checkbox"/> 45 時間
2 か 月	<input type="checkbox"/> 81 時間
3 か 月	<input type="checkbox"/> 120 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 360 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

#### (2)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対象者の場合

- 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 14 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 25 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 40 時間
1 か 月	<input type="checkbox"/> 42 時間
2 か 月	<input type="checkbox"/> 75 時間
3 か 月	<input type="checkbox"/> 110 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 320 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。



## 特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

### ※ 特別条項付き協定が変わりました(平成22年4月1日～)

- 平成22年4月1日から、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする改正がされました。
- 特別条項付き協定を結ぶ際には、新たに
  - ① 限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定めること
  - ② ①の率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
  - ③ そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めることが必要になりました。
- 特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになります。(★が新しい内容です。)

(例)「一定期間における延長時間は、1か月45時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期が逼迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として、1か月60時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする。」

特別条項付き協定を結ぶ場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- (注1) 原則としての延長時間(限度時間以内の時間)を定めること。
- (注2) 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。
- (注3) 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。
  - ア. 一時的又は突発的であること
  - イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。
- (注4) 一定時間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること。
- (注5) 限度時間を超えることのできる回数を定めること。
- (注6) 限度時間を超える一定の時間を定めること。
- ★ (注7) 限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。
- ★ (注8) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。
- ★ (注9) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。

「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

「特別の事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

●予算、決算業務 ●ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ●納期の逼迫 ●大規模なクレームへの対応 ●機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

●(特に事由を限定せず)業務の都合上必要なとき ●(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき  
●(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき ●年間を通じて適用されることが明らかな事由

## 適用除外

次の事業又は業務には、チェックポイント2で示した延長時間の限度が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する事業または業務(ただし、1年間の限度時間は適用されます。)(具体的な指定事業または業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

様式第9号 (第17条関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)		
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社(工場)		〇〇市〇〇町1-2-3 (000-000-0000)		
① 下記に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある事由	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期間(起算日)	期間
	臨時の受注、納期変更 月末の決済業務	検査 経理	10人 5人	1日8時間 同上	1か月(毎月1日) 1年(4月1日)	平成〇年4月1日から1年間 同上
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	20時間	同上
	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
臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	1か月(1日、8:30-17:30)	毎土曜・日曜	1か月(1日、8:30-17:30)	平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 13日  
 協定の当事者である労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名 職名  
 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(投票による選挙) 山田花子  
 平成〇年 3月 13日 使用者 氏名 田中太郎

記載心得 労働基準監督署長殿

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をしない場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる期間」の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる期間を超えて延長することができる期間であって、1日については一定の限度となる時間を記入すること。
- 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる期間及び1年以内の期間及び1年における延長することができる期間を記述し、その下欄に、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に際し、それぞれ当該期間についての限度となる時間を超えて延長することができる期間を記入すること。
- 「労働させることができる休日」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日及び始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる期間を記入すること。