

2024年

1月号

# 社労士事務所 Ripples 事務所レポート

T  
O  
P  
I  
X

## 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）の書き方と2024年からの新様式

- テーマ① 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）とは
- テーマ② 36協定届の基本的な書き方とチェックポイント
- テーマ③ 2024年4月からの建設・自動車運転・医業の主な変更点

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市森島 260-19 TEL:0545-67-6112 FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

建設、自動車運転、医業など「時間外労働の上限（原則、月45時間・年360時間）」について5年間適用猶予されていた事業・業務がありますが、いよいよ2024年3月末でその適用猶予が終わり、4月からは時間外労働の上限が適用されることとなります。それに伴い、時間外労働・休日労働に関する協定届の様式が一部変更されます。そこで、1月号では、時間外労働・休日労働に関する協定届（以下、36協定届）の基礎知識や、36協定届の基本的な書き方とチェックポイント、2024年4月からの変更点についてご説明いたします。

## テーマ① 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）とは

労働時間は原則1日8時間、1週40時間（法定労働時間）以内の必要があると「労働基準法（以下、労基法）」に定められています。法定労働時間を超えて社員に時間外労働（＝残業）をさせる場合には、一定の手続きをとる必要があります。そこでテーマ①では、手続きとして必要となる「時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）」の基礎知識をご説明いたします。

### ■労基法で、法定労働時間・法定休日について定められている

労働時間については、上述のとおり、労基法に「法定労働時間（原則1日8時間、1週40時間）以内の必要がある」と定められています。「法定休日」についても定められており、「原則週1日（例外的に4週を通じて4日）以上の休日」を付与する義務があるとされています。

「仕事があるから」と言ってそのまま社員に仕事をさせ続けたり、休日に働かせたりするのは“原則NG”です。

### ■社員に“残業”“休日労働”をさせる場合にはどのような手続きが必要？

このように法律で定められているものの、労働時間が法定労働時間以内に収まらない、あるいは、社員を休日に労働させるといったケースが発生することもあるでしょう。そのような場合のために、“例外”が設けられています。法定労働時間を超えた時間の部分は時間外労働、いわゆる“残業”となりますが、社員に「残業をさせる」、または「休日労働させる」場合は、例外規定に当てはまるよう手続きをとる必要があります。その手続きとしては次の2ステップです。

ステップ① 使用者と社員の間で労使協定（36協定）を締結する

ステップ② 所轄労働基準監督署長へ届け出る

この2ステップをふむことで、「協定で定めるところによっ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」とされています。

### ■36協定を所轄労働基準監督署長に届け出なかったらどうなる？

一般的に、「労使協定」は締結した段階で効力が発生するものが少なくありません。例えば、フレックスタイム制、交代休憩、年次有給休暇の計画的付与、代替休暇などの協定です。これらの協定の延長線で「36協定」をとらえ、労使協定の締結後に届出をせずに「社員を残業させた」「休日労働させた」場合、法律違反となるので注意が必要です。なぜなら、36協定は所轄労働基準監督署長へ届け出ることによって効力が発生するからです。労使双方が適切な手続きによって、時間外労働・休日労働について合意していることを明確にし、使用者による恣意的な運用を防止するためです。

## ■36 協定違反には“罰則”が設けられている

36 協定の届出を忘れたり、時間外労働時間の上限を超えたりなどの 36 協定違反には、“罰則”が設けられています。罰則としては、「6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金」です。通常、この罰則に処される前に労働基準監督署から是正勧告を受けるケースが多いですが、いきなり罰則に処されることもまれにありますので、十分に気をつけるようにしてください。また、違反の内容がとくに悪質であると判断された場合、厚生労働省のサイトに企業名が公表される可能性もあります。

## ■36 協定の締結当事者について

36 協定は「労使協定」となるため、その事業場の労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は、労働者の過半数代表者）と書面で締結する必要があります。

注意点としては、過半数代表者とは、管理監督者以外の者の中から、36 協定等をする者を選出することを明らかにして投票、挙手など民主的方法による手続きにより選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないことが必要とされています。

以上、36 協定届の基礎知識についてご説明いたしました。次のテーマ②では、36 協定届の基本的な書き方とチェックポイントについてご説明いたします。

## テーマ② 36 協定届の基本的な書き方とチェックポイント

テーマ①で 36 協定届の基礎知識をふまえたところで、次のテーマ②では 36 協定届の基本的な書き方とチェックポイントについてご説明いたします。

### ■労使間で合意を形成できたら、その内容を「36 協定届」に転記する

時間外労働・休日労働について、労使間で合意を形成できたら、その内容を「協定書」に記載します。合意内容と双方の署名・押印があれば、とくに様式などは決まっています。

ただし、一般的には、労使協定を兼ねた「36 協定届（様式第 9 号（第 16 条第 1 項関係）」に協定内容を記載し、届出を行うことがほとんどです。なお、労働時間の延長

及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしましょう。使用者の方は、協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第 5 条に基づく安全配慮義務を負っています。

### ■法律による上限（原則）と（例外）をチェック

事前チェック：（1）時間外労働が「限度時間以内」である場合、（2）臨時的な特別の事情によって時間外労働が「限度時間を超える」ことが想定される場合、それぞれのケースに合った様式を使う

（1）36 協定一般条項（原則）：月 45 時間・年 360 時間

（2）36 協定特別条項（例外）：年 720 時間以内、単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）、月 45 時間を超えられるのは年 6 回まで

（1）の場合…「様式第 9 号」（一般条項）

（2）の場合…「様式第 9 号の 2」（特別条項）

（2）については、（1）の内容に加えて、+α の情報を記載するようなイメージです（※後述するチェック 14～19）。

なお、適用が猶予されていた自動車運転の業務、建設事業、医業については、改正法（令和 6 年 4 月から）では「様式第 9 号の 3 の 2～5、9 号の 4、5」を使って協定することとなります（※テーマ③で解説します）。

### ■「36 協定届」の記載のチェックポイント

以下より、「36 協定届」の記載のチェックポイント及び補足が必要な場合には、それについてもご説明いたします。

□チェック 1：労働保険番号・法人番号（※）を記載する

（※）法定記載事項ではないため、記載しなかったからといって、36 協定の効力そのものに影響はしません。

□チェック 2：事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定する

□チェック 3：労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる「労働者の範囲」を定める

□チェック 4：「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」の“具体的事由”、“業務の種類”を定める

→事由は具体的に定め、業務の範囲は細分化し、明確に定めます。

□チェック 5：対象期間における1日、1か月及び1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を定める

→所定労働時間を超えて延長する時間数の記載は任意ですが、法定労働時間を超える時間数を記載します。

□チェック 6：協定の「有効期間」を定める

→最短1年から最長3年の範囲で定めますが、厚生労働省の記載例サンプルでは「1年間とすることが望ましい」とされています。チェック5の「対象期間」の限度が1年間のため、有効期間は起算日から1年間とするのが一般的です。この有効期間の間は、労使ともに協定の内容に拘束されます。

□チェック 7：「チェック5」の1年の「起算日」を記載する

→1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載します。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

□チェック 8：「1年単位の変形労働時間制」により労働する労働者数を記載する

→延長することができる時間の上限は、1か月42時間、1年320時間であることに留意してください。

□チェック 9：労働させることができる法定休日における始業および終業の時刻を記載する

□チェック 10：時間外・休日労働の「上限」に定める要件を満たすこと

→協定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か月100時間未満でなければならず、かつ2か月～6か月を平均して80時間を超過しないことが必要です。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定とならないため、必ずチェックします。

□チェック 11：協定の「成立年月日」を記載する

□チェック 12：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職名・氏名を記載する

→管理監督者は労働者代表になれないなど、テーマ①「36協定の締結当事者」のところでご説明したとおりです。「チェック12」と同様に、チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定とならないため、必ずチェックします。

□チェック 13：協定書を兼ねる場合の労働者代表と使用者の押印

→届出に押印は必要ありませんが、協定書を兼ねる場合は、引き続き、署名又は記名押印など労使双方の合意が明らかとなる方法で締結する必要があります。

時間外労働に関する協定届  
休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）

事業の種類 <b>金属製品製造業</b>		事業の名称 <b>〇〇金属工業株式会社〇〇工場</b>		事業の所在地（電話番号） <b>〇〇市〇〇町1-2-3</b> （電話番号：〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇）		協定の有効期間 <b>〇〇〇〇年4月1日から1年間</b>		
時間外労働 ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿	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15歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日 1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	延長することができる時間数	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日 <b>〇〇〇〇年4月1日</b>	
	受注の集中、 臨時的受注、納期変更、 臨時的受注、納期変更	設計、 機械組立、 開発 (フレックスタイム制)	10人、 20人、 10人	7.5時間、 7.5時間、 7.5時間	3時間、 2時間、 —	30時間、 15時間、 15時間	250時間、 150時間、 150時間	
	月末の決算事務、 棚卸	経理、 購買	5人、 5人	7.5時間、 7.5時間	3時間、 3時間	3.5時間、 3.5時間	20時間、 20時間	30時間、 30時間
	① 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	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15歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数	労働させることができる 法定休日の日数	③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪ ⑫ ⑬ ⑭ ⑮ ⑯ ⑰ ⑱ ⑲ ⑳ ㉑ ㉒ ㉓ ㉔ ㉕ ㉖ ㉗ ㉘ ㉙ ㉚ ㉛ ㉜ ㉝ ㉞ ㉟ ㊱ ㊲ ㊳ ㊴ ㊵ ㊶ ㊷ ㊸ ㊹ ㊺ ㊻ ㊼ ㊽ ㊾ ㊿	
	受注の集中、 臨時的受注、納期変更	設計、 機械組立	10人、 20人	土日祝日、 土日祝日	1か月に1回、 1か月に1回	8:30~17:30、 8:30~17:30		

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。  
(チェックボックスに要チェック)

■臨時的な特別の事情によって時間外労働が「限度時間を超える」ことが想定されるため、特別条項を設ける場合

上記の内容は、時間外労働が「限度時間以内」である場合となります。時間外労働が「限度時間」を超えることが想定されるため、特別条項を設ける場合は次の6点についても定める必要があります（様式第9号の2）。

□チェック 14：臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

- ・ 1か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100時間未満）
- ・ 1年の時間外労働時間（720時間以内）

□チェック 15：限度時間を超えて労働させることができる回数

□チェック 16：限度時間を超えて労働させることができる場合

□チェック 17：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

□チェック 18：限度時間を超えた労働にかかる割増賃金の率

□チェック 19：限度時間を超えて労働させる場合における手続き



よりご説明いたします。

### ■建設業の場合

平常時は、一般の事業と同じ上限規制が適用されることとなりますが、建設業の場合、例外が設けられています。そのケースとは、「災害復旧や復興事業に従事する場合」となります。これらの場合の際は、例外的に労働時間の上限を超えて行うことができるとされており、2024年4月以降もこの規定は変わらず、運用されることとなります。

### ■自動車運転業の場合

自動車運転業については、「月 45 時間・年 360 時間」を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも「年 960 時間（※休日労働含まない）」を限度に時間外労働を設定する必要があります。なお、『単月 100 時間未満（休日労働含む）、複数月平均 80 時間以内（休日労働含む）、月 45 時間を超えられるのは年 6 回まで』が適用されません。

### ■医業の場合

診療に従事する勤務医にも、時間外・休日労働の上限規制が適用されることとなります。各勤務先医療機関のすべての労働時間を通算し、時間外・休日労働時間を算出します。年間の上限については、一般の労働者と同程度である「年 960 時間」が上限となります。

例外として、

- ・医療機関が所在する地域の医療提供体制を確保するため
- ・医療機関が医師の派遣を通じてその地域の医療提供体制を確保するため
- ・技能の修得・向上を集中的に行わせるため

上記のケースに該当し、時間外・休日労働時間が「年 960 時間」をやむを得ず超えてしまう場合には、都道府県が、地域の医療提供体制に照らし、各医療機関の労務管理体制を確認した上で、医療機関の指定を行うことで、その上限を「年 1860 時間」とできる枠組みが設けられました。

こうした上限の範囲内で、各医療機関において 36 協定で定めることとなります。都道府県の指定を受けた場合、時間外・休日労働の法令上の上限としては「年 1860 時間」となりますが、労使の協定で定める時間外・休日労働の時間は必要最小限にとどめられるべきものであり、

この上限まで必ず働かなければいけないということではないことにご留意ください。

以上、2024年4月からの建設・自動車運転・医業の主な変更点についてご説明いたしました。実際の運用、不明点、さらに詳細を知りたいなどございましたら、弊社までお気軽にお問合せください。

### 事務所からの一言

建設・自動車運転・医療などの時間外労働の上限猶予期間がとうとう終了します。2023年は、この準備期間として、対象業種の皆さまには、少しずつ残業を減らしていただくようお声かけさせていただきました。時間外労働は、所定休日（土日休みの場合の土曜日など）もその時間数に含まれることから、週休1日が常態化してしまっている業種などでは、それだけで月32時間（8h×4日）がカウントされてしまいます。これに平日の残業が加われれば、簡単に月45時間を超えてしまいます。

2024年4月以降は、年に6回までしか月45時間を超えることができなくなります。すでに始まっている、月60時間超の割増率50%と組み合わせても、事業所としては時間外労働時間の削減を目指すことが求められます。

また、従業員の健康管理や良い人材確保のためにも、時間外労働の削減は必須かと思えます。弊所の指導は「無理せずゆっくり」を推奨しています。時流をとらえ、確実かつ柔軟に変化・進化していくことで企業価値を上げるお手伝いをさせていただきます。「36協定ってなに?」をなくすことが目標です。  
(芦原)

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるず)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0948

静岡県富士市森島 260-19

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail sazanami330@gmail.com

HP <https://www.sr-ripples.com/>