



働き方改革を推進するた

めの関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の施行に伴い、平成30年9月7日、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令が定められ、36協定の新しい届出様式が示されました。

この新しい様式は、平成31年4月1日以後の期間のみを定めている36協定について適用されます。

1、36協定の届出様式（様式は次ページを参照して下さい）

36協定に特別条項を設けない場合には新様式第9号

（1枚）【資料1】、特別条項を設ける場合には新様式第9号の2（2枚）【資

料2、3】により、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

36協定の届出様式が変わります!!

2、36協定の協定事項

協定事項のうち、特に、以下の点に留意して下さい。

① 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率

特別条項を設ける場合には、限度時間を超える時間外労働に係る割増率を1箇月及び1年のそれぞれについて定める必要があります

（新様式第9号の2を参照）。この割増率については、就業規則に記載する必要がある。

② 限度時間を超えて労働させる場合における手続

限度時間を超えて労働させる場合は、使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者との間で定めた手続を行う必要がありますが、この手続は、1箇月ごとに限度時間を超えて労働させることができる具体

康及び福祉を確保するための措置を協定することが必要ですが、この健康福祉確保措置の実施状況に関する記録を36協定の有効期間中及び有効期間満了後3年間保存することが必要です。

④ 特別条項を設ける場合の延長時間等

ア、1箇月
時間外労働と休日労働の合計時間数は1箇月100時間未満の範囲内として下さい。また、2〜6箇月平

的な事由が生じたときに必ず行わなければならない。

もし、所定の手続を経ることなく、限度時間を超えて労働時間を延長した場合

には、法違反となります。この所定の手続については、手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があります。

③ 健康福祉確保措置の実施状況に関する記録の保存
限度時間を超えて労働させる労働者に対しては、健

均で1箇月80時間を超えてはいけません。

イ、1年

限度時間（1年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数は720時間以内とする必要があります。

⑤ チェックボックスの記入

新様式の下欄に「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」のチェックボックスがありますので、これを労使で確認し、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合、36協定は法定要件を欠くものとして無効となります。

3、厚生労働大臣が定める指針

36協定を適正なものとすることを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針が策定されました。指針の詳細は本誌同封のとおりです。

指針の中では、使用者の責務として、36協定の範囲内で時間外・休日労働を行わせた場合でも、労働契約法に基づく安全配慮義務を負うことに留意して下さい。

