



新様式の 36 協定届 記載ポイント

労働基準法（以下「労基法」）改正により、2019年4月1日以後の期間のみを定める場合に適用される36協定届のフォーマットが変更になることは社労士通信第129号ミニ知識でも記載しましたが、今回は新様式と旧様式の相違点をわかりやすく表にまとめました。

■新旧様式の相違点について

項目	新様式	旧様式
有効期間	法定外と休日を同一欄に記載	法定外と休日でも別記載欄あり
1日の延長時間	変更なし(最大15時間)	
1年の延長時間	変更なし(360時間)	
1日、1年以外の延長時間	1ヶ月のみ協定(限度時間45時間)	1日超3ヶ月以内の延長時間を事業場ごとに選択して協定(例)1ヶ月45時間、3ヶ月120時間等
休日労働	法定休日のみであることの明確化	法定外を含むか不明確
特別条項	特別条項は別紙に記載 ※発動時の理由を業務の種類ごとに記載する欄が設けられた。	記載欄なし (枠外等に記載)
特別条項による1ヶ月の延長時間	100時間未満 (法定休日労働を含む) ※法定休日労働を含み2~6ヶ月平均80時間以下の要件有。 ※この場合、36協定の対象である1年を超えた期間についても適用される。	上限なし(①)
特別条項による1年間の延長時間	720時間 (法定休日労働を含まない)	上記①により上限時間が決定される 45時間×6ヶ月 + ①×6ヶ月
時間外労働+法定休日労働の合計時間が単月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間以下であることのチェック欄	新設項目 (改正法施行日以後の期間のみを定めている36協定に適用)	チェック欄なし (上限規制なし)
特別条項発効回数	年6回以内 (変更なし)	
健康福祉確保措置	指針第8条の9項目から協定することが望ましい	不要

限度時間等の詳細が法的拘束力のない厚生労働大臣告示から労基法に規定されたため、労基署調査時には厳しくチェックされることが想定されます。実際に罰則(6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が適用されるのは、労基法第36条第6項の1ヶ月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間以下の条項に違反したとき(従前から罰則の適用があった坑内労働等の1日の限度時間2時間以内の部分は、改正法でも従来通り罰則適用有)となります。

なお、大企業、中小企業で改正労基法の適用時期は異なりますが、適用される年の3月31日を含む期間で締結する場合には、改正法の適用は次回からとなる経過措置がありますので、各企業で適用時期を確認しておくとういでしょう。

知っておきたいミニ知識

特別条項付き 新36協定

特別条項(限度時間を超える時間外労働についての届出書)は、業務の種類ごとに臨時的に限度時間を超えて労働させる理由を記載する欄が設けられています。「業務の都合上必要な場合」「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漠然としたものは認められず、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出来る限り具体的に定めなければなりません。

厚労省の解釈では、「通常予見することのできない業務量の増加」について、全体として1年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況としていますが、労使当事者間で自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要があるとされています。

また、改正労基法により、限度時間を超えて労働させることとなった場合には健康福祉確保措置をとり、その内容を36協定に記載することが必要になっています。特別条項付新36協定(様式第9号の2)2枚目裏面1-(9)に改正労基法指針に基づき望ましいとされる具体的な9項目についての詳細が記載されていますが、比較的導入しやすいのは、①一定時間超での医師による面接指導、⑤勤務状況や健康状態に応じた健康診断の実施、⑥年次有給休暇の連続取得等になるのではないのでしょうか。

指針による9項目の中には企業として既に導入済の項目もあると思われるのですが、健康福祉確保措置としてふさわしい内容について、再度検討されるとよいでしょう。