

# 知ってるようで知らないコト?

## 36協定について確認しよう

いよいよ2024年4月から時間外労働の上限規制が、私たちが働く建設業にも適用されます。また、上限規制が適用されることで36協定届も変わります。そもそも36協定届って見たことありますか？  
どのような協定で誰が締結をするのか、なぜ上限が必要になったのか、新しい協定を結ぶ前に確認しておきましょう。

### 労働時間のキマリ

1947年「労働基準法」が制定されました(1987年改正)

- 労働時間は1日8時間、週40時間(法定労働時間)
- 休日は毎週1日か、4週間を通じて4日以上(法定休日)



36協定：正式名称は時間外労働休日労働に関する協定

### これを超える場合は？

労働基準法第36条に基づく協定なので36協定だニャン!

#### 【労働基準法第36条】

労使が協定(36協定)を結べば労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる

#### 【厚生労働省大臣告示】

36協定で延長できる場合も、残業は月45時間以内、年360時間以内が望ましいとの基準  
⇒実質青天井

そこでこの問題を解決するために...

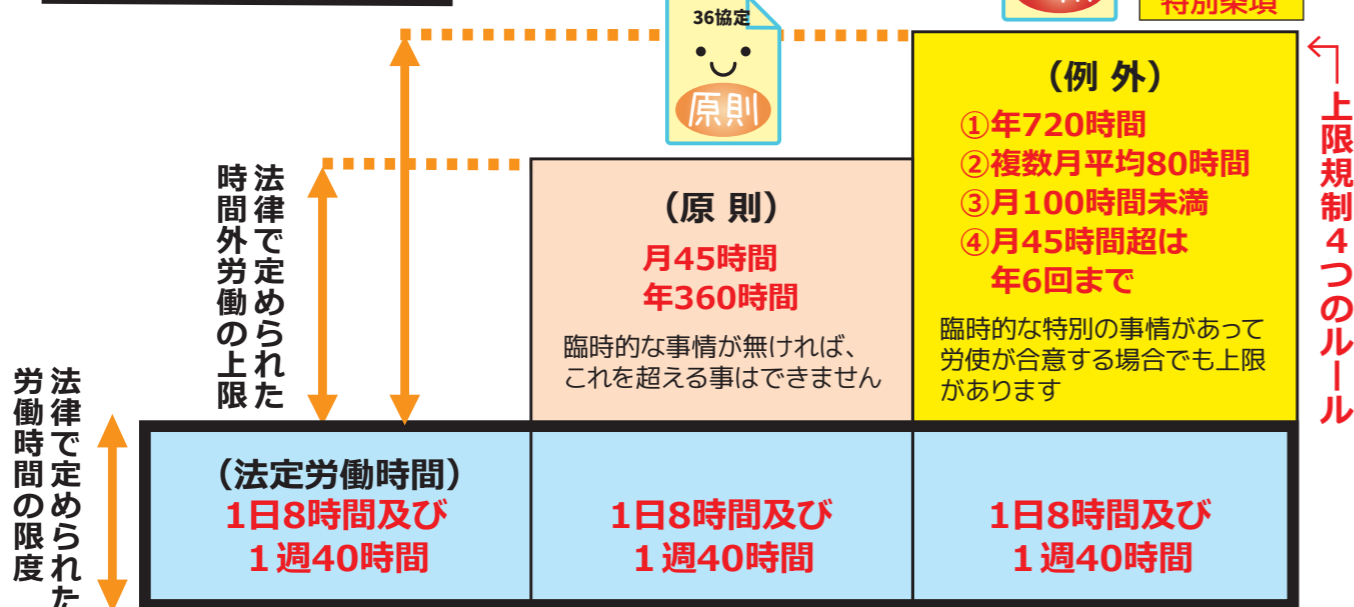
### 2019年「罰則付きの時間外労働の上限規制」を導入!

強制力のなかったものから

事実上青天井だったものに上限がついた

建設業は2024年4月から適用だニャン

### 労働時間のイメージ図



### 労働時間のイメージ図：原則の場合



### 時間外・休日労働が月45時間以内の場合 ⇒ 様式第9号

※災害時の復旧・復興対応が見込まれない場合(1年単位の变形労働制によらない)



### 36協定について確認しよう!

じゃあ実際に締結する36協定もみていくニャ。

時間外労働 休日労働 に関する協定届

様式第9号 (第16条第1項関係)

この協定が有効となる期間。1年間とすることが望ましい。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	協定の有効期間
建設事業	日建協株式会社 高田馬場工事事務所	(〒169-0075) 東京都新宿区高田馬場 1-31-16 (電話番号: 03-5285-3870)	2024年4月1日から1年間

時間外労働	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18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日					1年(①については360時間まで、②については320時間まで)		
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	起算日(年/月/日)	終了日(年/月/日)
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	3.0時間	4.0時間	2.50時間	3.70時間	2024年4月1日	4月1日
	臨時の受注対応	施工管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	1.5時間	2.5時間	1.50時間	2.70時間		
	機械、工具への故障対応	現場管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	1.5時間	2.5時間	1.50時間	2.70時間		
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注対応	施工管理	3人									
	機械、工具への故障対応	現場管理	3人									
休日労働	臨時の受注対応	施工管理	3人									
	機械、工具への故障対応	現場管理	3人									

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)

協定の成立年月日 2024年3月12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 工事主任 八猫 協子

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)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑ (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定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、挙手等の方法により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑ (チェックボックスに要チェック)

2024年3月15日

使用者 職名 所長 八猫 太郎

労働基準監督署長殿

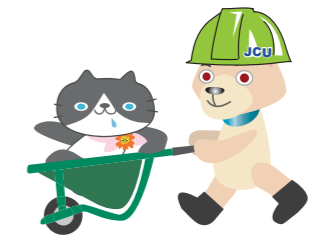
事由は具体的に。

1か月の法定労働時間を超える時間数。45時間以内。  
※イメージ図 色部分参照

管理監督者は労働者代表にはなれない。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、100時間未満。2~6か月平均80時間以内でなければならない。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・選挙等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出した方法を記載。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められない。



労働時間のイメージ図：例外の場合



つづいて原則を超えて働く場合に提出する特別条項の書類を見ていくニャン。



時間外・休日労働が月45時間を超える場合 ⇒ 様式第9号の2

※災害時の復旧・復興対応が見込まれない場合（1年単位の変形労働制によらない）

時間外労働 に関する協定届（特別条項）  
休日労働

様式第9号の2（第16条第1項関係）

限度時間（年360時間）を超えて労働させる1年間の時間外労働（休日労働は含まない）の時間数。年720時間以内に限る。 **上限規制ルール①**

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		延長することができる時間数及び休日労働の時間数		延長することができる時間数		延長することができる時間数		
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数(6回以内に限る。)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超える時間数(任意)	所定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数(任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	3.5%	550時間	670時間	3.5%
納期ひっ迫への対応	現場作業	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	3.5%	500時間	620時間	3.5%
大規模な施工トラブル対応	施工管理	3人	6時間	6.5時間	3回	5.5時間	6.5時間	3.5%	450時間	570時間	3.5%

事由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に限り、できる限り具体的に。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」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。

1か月の時間外労働の限度時間（月45時間）を超えて労働させる回数。年6回以内に限る。 **上限規制ルール④**

限度時間（月45時間）を超えて労働させる場合の1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数。月100時間未満に限る。ただし、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけな。 **上限規制ルール②③**

限度時間を超えて労働させる場合における手続 労働者代表者による事前申し入れ

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 ① ③ ⑩ (該当する番号) (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務時間インターバルを設定、職場での短時対策会議の開催

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)

協定の成立年月日 2024年3月12日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 工事主任  
氏名 八猫 協子

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（）  
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。  
(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定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により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。  (チェックボックスに要チェック)

2024年3月15日  
〇〇〇労働基準監督署長殿 使用者 職名 所長  
氏名 馬場 太郎



Q&A ~うさぎの疑問~

今締結している36協定は2024年4月1日を超えるとどうなるの？

協定の初日から1年間は今締結しているもので有効だけど、協定期間終了後は上限規制が適用されるニャン。

私たちって、転勤の多い仕事だけど、起算日から有効期間までに、他の現場（事業所）へ転勤した時はどうなるの？

労働者個人の実労働時間を規制する以下については通算で適用されるニャン。  
② 2～6か月平均で月80時間を超えてはいけな。  
③ 月100時間未満に限る。

**まとめ**  
36協定の内容は各事業場毎に労使合意で決めることができ、イニシアティブは労働組合・労働者側にあります。上限規制はあくまで法律上の上限のことで、協定は労働時間原則の例外です。36協定の締結にあたっては、時間はもちろん、有効期間も意識して適正に締結しましょう。