

電気工事業者のための 改正労働基準法 わかりやすい解説

36協定編



一般社団法人 京都電業協会

2020年10月

解説動画 前編

まず、36協定とは？

- 労働基準法第36条に基づき、**経営者と従業員が締結**し、労働基準監督署へ届け出る協定書です。
- 「1日8時間、1週40時間」以上に仕事をする、あるいは、法定休日(ふつうは日曜日)に仕事をする企業は必ず締結しなければなりません。
- 残業や休日出勤が日常的に発生する**私たち工事業では、必ず該当**するでしょう。
- 支店、営業所がある場合は、その**支店、営業所ごとに締結**しなければなりません。
- **1年に1回更新**しなければなりません。
- 【今すぐチェック！】
 - あなたの会社は36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ていますか。
 - 支店、営業所がある場合は、その場所ごとに締結、届け出ていますか。
 - 1年に1回更新できていますか。

よくわからないまま、出していないませんか？

- 36協定には、あなたの会社の時間外労働の上限時間が書かれています。
- 実態に即した上限時間でなければ、せっかく出している36協定書によって、**自ら協定違反**を招きかねません。
- また、締結する従業員代表は**管理職はもちろん、管理監督する立場の従業員ではなれません**。
- 選出の仕方は、従業員による**投票や、挙手、話し合いなど**を取らなければなりません。
- **【今すぐチェック！】**
 - 36協定の内容を理解して、労働基準監督署へ届け出ていますか。
 - 従業員代表は適正に選んでいますか。

次ページで内容を
チェック！

①2024年4月1日までは旧様式でOK

時間外労働
休日労働に関する協定届

36協定届の記入例

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
電気工事業		株式会社ABC電気工事		京都府京都市〇〇区〇〇1-2-3（075-〇〇〇-〇〇〇〇）			
	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	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）	
① 下記②に該当しない労働者	工期ひっ迫への対応	施工管理	8人	8時間	4時間	1ヶ月80時間（毎月1日）	令和〇年4月1日～1年間
	月末経理処理への対応	経理	2人	8時間	3時間	1ヶ月40時間（毎月1日）	令和〇年4月1日～1年間
② 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
工期ひっ迫への対応		施工管理	8人	土日祝日	1ヶ月に4日 8時～20時		令和〇年4月1日～1年間
月末経理処理への対応		経理	2人	土日祝日	1ヶ月に4日 8時～17時		令和〇年4月1日～1年間

！！重要！！

②2024年4月1日までは現在の実態にあった時間で申請。
少なすぎる届け出は、自ら36協定違反を招きます。

協定の成立年月日 令和〇年 〇月 〇日

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
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（投票による選出）

職名 施工管理技士
氏名 □□□ □□□

令和〇年 〇月 〇日

管理職や経営者からの指名は不可。
従業員による投票や挙手で決める。

使用者 職名 株式会社ABC電気工事
氏名 代表取締役 △△ △△

〇〇〇労働基準監督署長殿

印

労働基準法改正でどう変わる？

○ 法改正前の36協定

- 特別条項付き36協定を届け出れば、**建設業では、無制限に時間外労働が可能**(法に問われない)

○ 法改正後の36協定（2024年4月1日以後）

- 36協定で**4つの上限規制**を守らなければならない
- ①年間の時間外労働上限720 時間
- ②月平均の時間外労働は80 時間以内
- ③単月では時間外労働100 時間未満
- ④時間外労働が月45時間(変形労働制の場合は42時間)を上回る回数は、年間6 回まで

詳しくは、本シリーズ「わかりやすい解説」の「時間外労働編パート1」をご覧ください。

36協定届出書の様式も変わる

- 法改正前
 - 様式第9号の4(1枚もの)
- 法改正後
 - 様式第9号の2(2枚もの)
 - 1枚目:一般条項(通常期の時間外労働時間の限度時間を記入)
 - 2枚目:特別条項(臨時的に限度を超える場合について記入)
 - 新たな4つの上限規制が明示されている
- では実際に見てみましょう

解説動画 後編

①2024年4月1日以後の新様式

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号																				
法人番号																				

1枚目(一般条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

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		
電気工事業		株式会社 ABC 電気工事		(〒〇〇〇—〇〇〇〇) 京都府京都市〇〇区〇〇1-2-3 (電話番号: 075-〇〇〇-〇〇〇〇)				令和〇年4月1日から1年間		
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	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)	延長することができる時間数				
						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)	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) 令和〇年4月1日	
	② 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18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における始業及び終業の時刻	
	工期ひっ迫への対応		施工管理	8人	土日祝日		1ヶ月に4日		8時30分~17時30分	
	月末経理処理への対応		経理	2人	土日祝日		1ヶ月に4日		8時30分~17時30分	

1日、1ヶ月、1年それぞれの上限を設定

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。

新たにできたチェックボックス (チェックボックスに要チェック)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

2枚目(特別条項)

臨時的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時間以内に限り。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	延長することができる時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			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と休日労働の時間数を合算した時間数	所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 (任意)	
突発的なトラブル対応	施工管理	8人	6時間		4回	60時間	35%	550時間		35%	
工期遅延対応	施工管理	8人	6時間		4回	60時間	35%	550時間		35%	
新たにできた誓約											

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表に対する事前申し入れ									
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	(該当する番号) ①、③、⑩	(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時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催								
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ない。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。 <input checked="" type="checkbox"/>										
(チェックボックスに要チェック)										

協定の成立年月日 令和〇年 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 工事課
氏名 ○○○○

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)

令和〇年 3月 15日

使用者 職名 代表取締役社長
氏名 ○○○○

印

○○○労働基準監督署長殿

今やること・これからやること

○ 今やること

- 私たち工事業に改正労働基準法が適用されるのは2024年4月1日からです。
- それまでは36協定の内容も、法改正前に準拠していません。
- 大事なことは、「まずは36協定が正しく締結できていること」です。
- 不安な会社は、専門家によるチェックを受けられることをお奨めします。

○ これからやること

- 2024年4月1日からは、私たち工事業にも時間外労働の上限規制が適用されます。
- 残り3年と少しの間に、時間外労働を規制範囲内に納めなければなりません。
- そして新しい36協定に対応できる体制づくりに向けて、行動を開始しなければなりません。

- この資料が、会員企業のアクションにつながれば幸いです。

関連資料

- わかりやすい解説 時間外労働編パート1
 - 電気工事業者にも適用される時間外労働の上限規制について解説します
- わかりやすい解説 時間外労働編パート2
 - 月60時間を超える残業代の割増率が変わります