

押印廃止など、

# 36協定の書式が変更になりました

労働基準法施行規則の改正に伴い、36協定について、押印が廃止され、事業場ごとに労働者代表が異なる場合でも電子申請に限り本社一括届出が可能です。その改正ポイントを解説します。

志 -こころ- 特定社労士事務所  
特定社会保険労務士

矢 島 志 織

## 36協定届にまつわる 変更点とは

### (1) 36協定とは

法定労働時間、法定休日、労働基準法32条・35条により定められており、この法定労働時間、法定休日を超えて労働させた場合は、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科される

こととなります。

ただし、36協定を締結している場合には、その罰則が免れます（免罰的効力）。よって、企業が時間外労働・休日労働を行なわせる場合は、36協定を締結する必要があるのです。

### (2) 36協定は誰と締結するのか

36協定は、使用者と事業場ごとの労働者代表とで締結されるべきものです。

### (3) 36協定届の変更点

2020年12月22日、労働基準法施行規則が改正され、労働基準法関係の届出等における手続きに

労働者代表とは、次の①または

②に該当する者を指します。

① 労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、その労働組合

② ①がない場合、労働者の過半数を代表する者

## 押印が廃止された 36協定届の新様式とは

### (1) 36協定届の変更点

2021年4月1日より、36協定届（時間外労働・休日労働に関する協定届）の様式が新しくなります（図表1）。

主な変更点は、次の2点です。

#### ① 押印および署名の廃止

2021年4月1日より、労働基準監督署へ届け出る36協定届について、押印または署名をする必要はなく、記名のみで届出等が可能です。

しかし、36協定と届出書（36協定届）を兼ねる場合には、従来どおり署名または記名押印が必要です。となりますので、留意が必要です。

ついて押印が原則廃止されました。改正の背景には、デジタルガバメントの推進や新型コロナウイルスの感染拡大防止があります。同改正に伴い、36協定届について、主に次の2点の変更が行われました。

#### ① 36協定届の押印が廃止に

② 事業場ごとに労働者代表が異なる場合も、電子申請に限り本社一括届出が可能です。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定する

事由は具体的に定める

業務の範囲を細分化し、明確に定める

労働保険番号・法人番号を記載

この協定が有効となる期間を定める。1年間とすることが望ましい

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載。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る

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		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		(〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)		〇〇〇〇年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	業務の種類	労働者数 (歳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）			
					起算日 (年/月/日)	〇〇〇〇年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									
	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	製品不具合への対応	検査	10人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
	棚卸	購買	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間
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 (歳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		
	受注の集中	設計				10人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30	
	臨時の受注、納期変更	機械組立	20人	土日祝日	1か月に1日	8:30～17:30				
<p>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時間を超えてはならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと。</p> <p>(チェックボックスに要チェック)</p>										
<p>協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日</p> <p>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 検査課主任 山田乾子</p> <p>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）</p> <p>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。</p> <p>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結ぶ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。</p> <p>〇〇〇〇年 3月 15日</p> <p>〇〇 労働基準監督署長殿</p>										
<p>対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載する</p> <p>1日の法定労働時間を超える時間数を定める</p> <p>1か月の法定労働時間を超える時間数を定める。①は45時間以内、②は42時間以内</p> <p>管理監督者は労働者代表にはならない</p> <p>協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要</p> <p>協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要</p> <p>1年の法定労働時間を超える時間数を定める。①は360時間以内、②は320時間以内</p> <p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月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。これを労使で確認のうえ、必ずチェックを入れること。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはならない</p>										

② 協定当事者に関するチェックボックスの新設

労働者代表（事業場における過半数労働組合または過半数代表者）の選出にあたり、適正な締結がなされているかを確認するための、チェックボックスが設けられました。労働者代表の選出方法に、より留意する必要があります。

(2) 36協定と36協定届の違い

「36協定（時間外労働・休日労働に関する協定）」は、使用者と労働者代表との間で書面により締結する協定のことです。

「36協定届（時間外労働・休日労働に関する協定届）」は、36協定の内容を労働基準監督署へ届出する書式（様式第9号等）のことです。

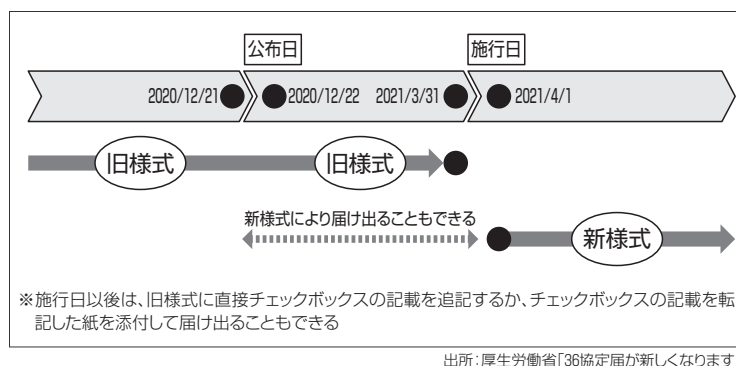
これらは本来は別の文書ですが、36協定届（様式第9号等）に労働者代表の押印等を加えることにより、これを36協定とし、これを届け出することも差し支えないとされています。この場合、写しを保存しておく必要があります。

実務上、36協定と36協定届を兼ねて運用する企業が多いですが、その場合は、新様式適用後も押印または署名が必要であることに留意が必要です。

## 新36協定届への 移行スケジュール

2021年4月1日以降に36協定の届出を行なうときは、新様式にて行ないます（図表2）。  
「2021年4月1日以降」とは、届出日付のことを指します。  
36協定の有効期間開始日ではないので、留意が必要です。  
また、新型コロナウイルスの感

図表2 新36協定届への移行スケジュール



染拡大を受けて、2021年3月31日以前でも、使用者や労働者の押印または署名がなくとも提出することができるとも提出しています（2020年8月1日付基発0811第1号「新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえた労働基準法等に基づく届出等の受付等に係る当面の対応について」）。

なお、2021年4月1日以降も、旧様式で届出を行なうことができますが、その場合、次の2点が求められます。

- ① 旧様式の押印欄を取消線で削除
- ② 「協定当事者に関するチェックボックス」の記載内容（図表3）を余白に追記するか、その記載内容を転記した紙を添付

### 36協定届の 本社一括届出とは

36協定届は、原則として事業場ごとに締結し、事業場を管轄する労働基準監督署に届け出る必要があります。

複数の事業場（支店、工場、店舗等）（以下、「支店等」）がある企業の場合、その支店等が1事業場となり、各事業場ごとに36協定を締結し、管轄の労働基準監督署

に届け出ることが必要とされています。

ただし、労働組合がある企業は、すべての事業場について1つの過半数労働組合と36協定を締結している場合のみ、本社が一括して届出を行なうことが可能とされています。

この本社一括届出の仕組みが、今回改正となり、2021年3月末から、事業場ごとに労働者代表が異なる場合であっても、電子申請に限り36協定届の本社一括届出が可能になります（図表4）。

### 労働者代表の選出における 実務上の留意点とは

36協定の締結において重要なのが、労働者代表の選出です。

次の①～④の要件を満たすことが必要です（図表5）。

- ① 過半数の労働者の支持による選出

36協定を締結する際の労働者の範囲は、時間外労働・休日労働の対象となる労働者だけではなく、事業場に使用されるすべての労働者となります。

つまり、正社員だけでなく、有期雇用労働者、パート、アルバイト

ト、嘱託等雇用形態に関わらず、労働基準法41条2号に規定する監督または管理の地位にある者、病欠、出張、休職等によって、当該協定締結日に出勤していない者または当該協定期間中に出勤がまったく予想されない者も含む全労働者が対象です。

なお、コロナ禍により注目されている雇用シェア（在籍型出向）を行なっている場合、出向労働者は、出向元事業主、出向先事業主双方と労働契約を結び、出向先の労働者数にカウントして36協定を締結します。

一方「派遣労働者」は、労働者が派遣元のみと労働契約を結び、派遣先と労働者の関係は指揮命令関係になるという点が雇用シェア（在籍型出向）とは異なります。労働契約を結んでいる出向元の労働者数にカウントし、出向先では、労働者として含まれないこととなります。

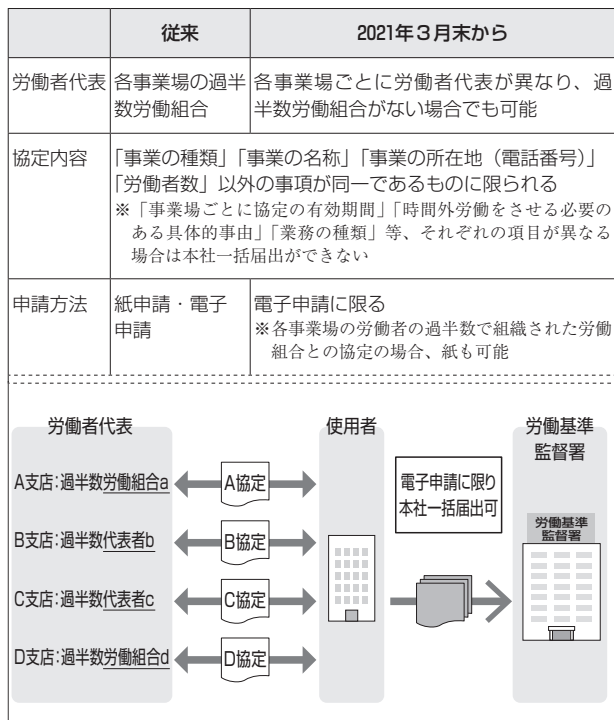
労働者代表の要件を満たすか否かは図表6の式で確認できます。「当該事業場の全労働者」の人数を分母として、「労働組合の組合員数」または「労働者代表を信任している人数」を分子とし、2分の1を超えることが必要です。



図表3 協定当事者に関するチェックボックス

<p>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)</p> <p>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)</p>
---

図表4 本社一括届出の仕組み



図表5 労働者代表の選出要件

<p>■過半数労働組合の場合</p> <p>・事業場の労働者の過半数で組織されていること</p>
<p>■労働者代表の場合</p> <p>①事業場の過半数の労働者の支持により選出されたこと</p> <p>②民主的な手続を行なって選出されたこと</p> <p>③管理監督者ではないこと</p> <p>④使用者の意向に基づいて選出された者でないこと</p>

図表6 過半数労働組合・過半数代表者の要件

$$\frac{\text{労働組合員数} \text{ または } \text{労働者代表の信任数}}{\text{当該事業場の全労働者}} > \frac{1}{2}$$

今回の改正により、記名のみで36協定届の締結が可能となり、適切な労使合意がないまま届出が行なわれる懸念もあります。必要に応じて、使用者から労働者等へ聴取・確認することが求められます。

④ 使用者の意向に基づく選出ではないこと

使用者（代表者等）が特定の人を「労働者代表になつてください」と指名するのは、明らかに使用者の意向に基づくものとなり、適切ではありません。

また、企業の人事部が主体的に労働者代表の選出手続を実施することも適切とはいえません。

ただし、企業の人事部が労働者代表の選出手続に一切関与できないというわけではありません。労働者代表に立候補する者の委託を受けて、人事部が選出手続きや集計手続きを代行する旨を明確にアナウンスするなど周知したうえで、労働者代表の選出手続きを委託して実施する場合は問題ありません。

② 民主的な手続き

労働者代表は、労働者の話し合い、持ち回り決議、署名、投票、挙手等、民主的な手続きによって選出されることが求められます。

ポイントは、労働者の過半数が当該者の選出を支持していることを明確にすることです。

たとえば、投票においては、信任する場合に「信任」と、信任しない場合には「不信任」と明記する方法をとれば、投票者が選出を支持しているか否かが明確になります。

在宅勤務等により、リアルでの労働者代表の選出手続きが難しい場合、メール、インターネット、グループチャット等の機能を使って労働者の意向を確認することも一法です。

ただし、メール等の返信のない

③ 管理監督者ではないこと

労働基準法41条2号に規定する監督または管理の地位にある者は労働者代表にはなりません。

しかし、事業場において、すべての労働者が管理監督者である場合、この要件は除かれます。

やじましおり 人事システム開発に従事後、中小企業や上場企業にて人事労務全般に携わる。その後、社労士事務所勤務を経て独立。多様な人財を企業の力に変える組織コンサルティングを行なう。