中小企業労働相談所に寄せられた相談をもとに、お答えします。

Q 令和２年４月１日から、中小企業にも新しい３６協定の締結が必要となりますが、特に様式９号の２（特別条項付きの様式）を使っての作成時の留意点を教えて下さい。

※３６協定の起算日が令和２年４月１日以降最初に到来する日から新協定が適用になります。

A

臨時的に限度時間（月４５時間・年３６０時間）を超えて労働させる場合には、様式第９号の２の協定届の届出が必要です。様式第９の２は、限度時間内の時間外労働についての届出書（１枚目）と、限度時間を超える時間外労働についての届出書（２枚目）の２枚からなります。ここでは、２枚目の左側の項目について４つの基本的な説明をします。なお、下部の様式例では様式の右側を表示していませんので、右側にある「１日、１箇月、１年」欄は、ここでは説明を省略します。

※１：「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」について、具体的に「どのような」場合を協定するかについては労使当事者が事業または業務の状態等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要があります。「業務繁忙のため」「業務の都合上必要な場合」など恒常的なものは定めることができません。

※２：「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、限度時間を超えて労働させる場合に取る手続について記入します。労使当事者が合意した内容をあらかじめ定めておき、書面で残しておく必要があります。

※３：「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」の欄には、様式裏面の記載要領にある番号を選択して記載した上で、その具体的内容を記入します。一つに限定せず、複数組み合わせるとより効果的です。

※４：「協定の当事者の選出方法」については、労働基準法施行規則第６条の２に「使用者の意向に基づき選出されたものでないこと」とされていますので、過半数代表者の選出方法にはご留意下さい。

（注意）下記の様式は「様式９号の２（第16条第１項関係）」の一部（左側）を加工したものです。このまま使用することはできませんのでご注意ください。（「様式９号の２」の右側の「１日、１箇月、１年」欄は表示されていません。）

様式第９号の２（第16条第１項関係）　　時間外労働 休日労働 に関する協定届（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 ※１	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	
限度時間を超えて労働させる場合における手続 ※２			
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 ※３	（該当する番号）	（具体的内容）	
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			

協定の成立年月日　　年　　月　　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

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（　※４　）

このような問題についてお困りの場合は、宮崎県中小企業労働相談所にご相談ください。

◆相談先◆宮崎県中小企業労働相談所(宮崎/日南/都城/延岡)　宮崎県 労働相談窓口　検索

◆お問合せ先◆宮崎県雇用労働政策課労政福祉担当　TEL：0985－26－7106