



会長	副会長		庶務理事	会計理事
事務局長	課長	代理・係長	担当	受付
	中澤			岡林

高労発基 0222 第 4 号
令和 6 年 2 月 22 日

各団体の長 殿

高知労働局長



36 (サブロク) 協定適正化キャンペーンの実施について (依頼)

日頃から労働行政の推進に、御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、労働基準法においては、労働時間は原則として、「1週 40 時間・1日 8 時間 (法定労働時間) を超えて労働させてはならない」とされています。また、休日は原則として、「毎週少なくとも 1 回 (法定休日) 与えなければならない」とされています。

この法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、時間外労働及び休日労働に関する協定 (以下「36 (サブロク) 協定」という。) を労使で締結して、所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要ですが、高知県内における届出率は十分とは言えない状況です。

また、労働基準法 (昭和 22 年法律第 49 号) に基づく時間外労働の上限規制については、令和 6 年 4 月 1 日から全面施行され、建設事業、自動車運転の業務、医師については 36 協定の様式が改正されます。この上限規制を踏まえた適正な 36 協定の締結及び届出が確実に行われ、労働時間が適切に管理されることによって、長時間労働による健康障害の防止や賃金不払残業の防止が求められております。

このため、高知労働局及び管下労働基準監督署では、適正な 36 協定の届出に向けて、本年 3 月に「36 (サブロク) 協定適正化キャンペーン」を実施することとしました。

つきましては、本キャンペーンの趣旨を御理解いただきますとともに、下記事項について、傘下会員事業主等 (組合員・会員) に対して周知いただきますよう、特段の御配慮をお願い申し上げます。

記

1 時間外労働 (残業) 及び休日労働を行うには、事業場ごとに、適正な 36 (サブロク) 協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

事業場ごとに適切に届出されているか、改めてご確認をお願いいたします。

2 高知労働局監督課及び各労働基準監督署に「36 協定届作成・届出相談窓口」を開設し、必要事項を入力すれば自動で届出書類が作成できる作成支援ツールのご紹介や、電子申

請を含めた 36 協定届の作成・届出方法について案内します。

3 各労働基準監督署では労働時間の相談・支援窓口を設けて、各種労働時間の相談を受け付けています。

また、中小事業主からの希望により、相談・支援担当者が各事業場に赴いて、労働基準法等の改正内容を含む労働時間に関する法制度等のご案内を行います。

36協定適正化 キャンペーン



令和6年3月1日～3月31日

サブロク
適正な36協定を
労働基準監督署へ届け出ていますか？

36協定ってなに？

労働時間は原則、1週40時間、1日8時間を超えてはいけません。それを1分でも超えて残業させる(休日労働含む)場合、労使で協定を締結し、監督署に届け出る必要があります(労働基準法第36条)。この協定届を**36協定**と呼んでいます。

36協定は周知が必要なの？

36協定は、作業場の見やすい場所への**掲示**や**備え付け**、**書面の交付**などの方法により、労働者に周知する必要があります。

36 協定適正化キャンペーンの取組内容

- 使用者団体、業界団体への要請
- 36協定届の作成、届出に関する相談窓口を高知労働局監督課及び各労働基準監督署に開設
- 労働時間等に関する相談・支援窓口の開設 など



高知労働局・各労働基準監督署

① 令和6年4月に様式が変わるの？

令和6年4月1日から建設事業、自動車運転の業務、医師にも時間外労働・休日労働の上限規制が適用されることに伴い、36協定届の様式が改正されます。対象労働者によって使用する様式が異なりますので下表をご確認ください。

	限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合(一般条項)	限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項)
A 下記以外	様式第9号	様式第9号の2
B 建設事業(災害時における復旧及び復興の事業)を含む場合	様式第9号の3の2	様式第9号の3の3
C 自動車運転の業務を含む場合	様式第9号の3の4	様式第9号の3の5
D 特定医師を含む場合	様式第9号の4	様式第9号の5

② 36協定ってどこで手に入るの？

最寄りの労働基準監督署や高知労働局のホームページからダウンロードできます。上記①A～Dの様式について二次元コードの「様式」の欄にある「36協定届作成支援ツール」からダウンロードできます。また、36協定届作成支援ツールでは必要事項を入力すれば自動で作成できますのでご活用ください。
※電子申請も可能です。



③ 36協定の書き方が知りたい！

各労働基準監督署及び高知労働局に開設する「36協定届作成・届出相談窓口」をご利用ください。記載例は上記①Aについては別添、上記①B～Dについては二次元コードの「パンフレット」の欄に掲載の各種パンフレットをご確認ください。



【「36協定届作成・届出相談窓口」連絡先】

- 高知労働基準監督署 ☎ 088-885-6031
- 須崎労働基準監督署 ☎ 0889-42-1866
- 高知労働局 監督課 ☎ 088-885-6022
- 四万十労働基準監督署 ☎ 0880-35-3148
- 安芸労働基準監督署 ☎ 0887-35-2128

そのまま出せる36協定届を作成
(36協定届 作成支援ツール)

スタートアップ労働条件



36協定届の電子申請はこちら

労基法等 電子



限度時間を超える場合の36協定届の記載例 (特別条項)

(様式第9号の2 (第16条第1項関係))

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間 (月45時間又は42時間・年360時間又は320時間) を超えることはできません。

限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間内でできる限り近づけるように努めてください。

- ◆ 臨時的に限度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号の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枚の記載が必要です。
- ◆ 1枚目の記載については、前ページの記載例を参照ください。

2枚目
表面

時間外労働
休日労働
に関する協定届 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

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 (15人以上)	1日 (任意)						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		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		限度時間を超えて労働させる場合の割増賃金率	延長することができる時間数		起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
			法定労働時間を超える時間数	限度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	限度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)		法定労働時間を超える時間数	限度時間を超える時間数 (任意)		
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

限度時間を超えて労働させる場合における手続

労働者代表者に対する事前申し入れ

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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して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 〇〇〇〇年 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氏名 検査課主任 山田花子

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の組合) 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、選挙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)

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

(健康確保措置) 労働基準監督署長

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。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ります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください。

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いけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。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りません。

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・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。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ません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右側に具体的内容を記載してください。

- (健康確保措置) ① 医師による面接指導 ② 深夜業 (22時~5時) の回数制限 ③ 就業から始業までの休憩時間の確保 (勤務間インターバル) ④ 代休・特別な休暇の付与 ⑤ 健康診断 ⑥ 連続休暇の取得 ⑦ 心とからだの相談窓口の設置 ⑧ 配置転換 ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他

令和6年2月22日

高知労働局労働基準部監督課

労働条件明示ルールの改正について

令和6年4月から、労働基準法施行規則等が改正され、労働契約締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます。

本改正に関して関係リーフレットを同封いたしますので、36（サブロク）協定適正化キャンペーンと併せて、傘下会員事業主等（組合員・会員）に対して周知いただきますよう、特段の御配慮をお願い申し上げます。

2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください！

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング

新しく追加される明示事項

全ての労働契約の締結時と
有期労働契約の更新時

1. **就業場所・業務の変更の範囲**

有期労働契約の
締結時と更新時

2. **更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容**

併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に**あらかじめ**説明することが必要になります。

無期転換ルール※に基づく
無期転換申込権が発生する
契約の更新時

3. **無期転換申込機会**

4. **無期転換後の労働条件**

併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

1

就業場所・業務の変更の範囲の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」※1 についても明示が必要になります。

有期契約労働者に対する明示事項等

2

更新上限の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限(有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容の明示が必要になります。

更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示※2の改正】

下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期契約労働者に**あらかじめ**(更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで)説明することが必要になります。

- i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
- ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

3

無期転換申込機会の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換を申し込むことができる旨(無期転換申込機会)の明示が必要になります。

4

無期転換後の労働条件の明示 【労働基準法施行規則5条の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと※3に、無期転換後の労働条件の明示が必要になります。

均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示※2の改正】

「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の通常の労働者(正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者)とのバランスを考慮した事項※4(例:業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など)について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

- ※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
- ※2 有期契約労働者の雇止めや契約期間について定めた厚生労働大臣告示(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準)
- ※3 初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が必要になります。
- ※4 労働契約法3条2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。

(注) 無期転換ルールを意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- ・ 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト ①
- ・ 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト ②
- ・ 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監督課、雇用環境・均等部(室)、全国の労働基準監督署 ③

