

# 自治体職場における

## 【36協定 締結の手引き】

長時間労働を改善し、超勤手当不払いを根絶するために

労働基準法は、私たち地方公務員にも原則として適用されます。従って使用者が時間外労働を命ずる場合、あらかじめ労基法 36 条にある労使協定（36 協定）締結が必要です。

労基法は 8 時間労働の原則を定めており、これを超えて働かせることは本来違法ですが、36 協定を結ぶことにより労働者の合意をとりつけたとみなされ、使用者はその責を免れます。

このように 36 協定を結ぶ責任は使用者の側にありますが、労働者はこれを利用して、労働条件改善のツールとすることができます。例えば人員を増員して長時間労働を改善する努力をすることを約束するなら協定を結ぶ等、労働組合が積極的に交渉に利用することが求められます。

4 月からの時間外労働上限規制にあたり、この手引きを活用して各職場での労使交渉をすすめていきましょう。

### 目 次

はじめに	
(1) 締結当事者	1
(2) 労使で協定すべき事項	3
(3) 「特別条項付き協定」について	6
(4) 労基法第 33 条 1 項に基づく超過勤務について（災害対応等）	8
(5) 健康管理措置	8
(6) 自治体職場での規則改正にあたり注意すべきこと	9

#### ※添付資料

36 協定締結のフローチャート（参考例）

時間外勤務及び休日勤務に関する基本協定モデル（案）

2019 年 3 月

自治労連賃金権利局

## はじめに

2019年4月からの労基法の「改正」施行により、時間外勤務をする場合には上限規制の前提となる36協定締結への対応が各事業所で求められます。自治体職場では、これまで36協定の締結義務があっても実際には締結されていない職場が多数でした。しかし、本来、36協定を締結しなければ使用者は時間外労働をさせることができません。

36協定締結は、使用者が労働者に時間外労働をさせても罰則を免れる仕組みですから、労働者側は協定の交渉において優位な立場にあります。協定を結ぶ条件として、人員増などの要求を併せて交渉したり、時間外労働を最小限にするための様々な取り決めを協定に盛り込むことが大事です。しかし協定のしくみをよく理解していないと、使用者側の示した一方的な内容で締結することにもなりかねません。

この手引きでは、先進的な単組の例も紹介しながら、締結の実際について解説します。

(本庁等(一般官公署)の事業所は、36協定締結義務の対象にならない場合もありますが、その場合でも労使協議により上限規制させることが必要ですし、総務省も規則改正を求める通知を発出しています。この手引きは、一般的な労使協定を結ぶ際の参考にしていただくことも想定しています。)

なお、先に出した「時間外労働上限規制の導入に伴う要求のポイント(案)」も併せてお読みください。

### ➤ 「36(サブロク)協定」とは

使用者は、その事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、このような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定を締結し、これを労働基準監督機関に届け出た場合には、その協定で定められた範囲内で労働時間を延長し、または休日に労働させることができます。この労使協定は、その根拠が労基法第36条にあることから、一般に「36協定」と呼ばれています。協定の直接的な効力は「この協定があればその範囲内で時間外、休日労働を行わせても労働基準法違反の責を負わない」という刑事上の免責です。

### ➤ 締結が必要である時間外労働

労働基準法に定められた労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働を命じる場合。非常勤職員など短時間労働者の場合も、この時間を超えて労働させた場合は該当します。

### ➤ 締結が必要である事業所

「労働基準法別表第1」に掲げる事業を行う事業所は、締結義務があります。(指定内容は自治体により異なる)「一般官公署」以外の事業所は、事業所ごとに労使で協定を締結し、労働基準監督署または人事委員会・自治体首長に届け出なくてはならない。(なお、「一般官公署」であっても、「公務のための臨時の必要」にあたらぬ業務に従事する場合は、協定締結が必要です。)

### ➤ 未締結のまま時間外・休日労働をさせた場合の罰則

「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」が使用者に科されます。(労基法第119条)

※2019年4月から、法定の上限規制を超えて時間外労働させた場合も罰則の対象となります。

## (1)締結当事者

36協定は事業所ごとに締結することとされているので、締結するためには、その事業所の労働者代表を決定しなくてはなりません。

既に過半数を組織している労働組合がある場合はその労働組合が締結することになりますが、ない場合は、労働者側において過半数代表者を選出し、その者と締結することになります。

なお、当該事業所の過半数を組織している労組の合意があれば、各事業所の長でなく自治体首長や、事業場の労組でなく本部の労組が締結の主体となることも可能です。

また、一事業所に労組が複数ある場合、そのいずれかの労組が過半数を組織しているときは、その労組と協定すれば足り他と協定する必要はなく、その効力は当該事業所のすべての労働者に及ぶとされています。また複数の労組で協議して過半数代表となることも可能です。

◆過半数を占めているかどうかの決定における、母数となる「労働者」の考え方

- ・労働基準法第9条で定義されている労働者の全て（管理監督者や非正規雇用職員等を含む。）
- ・勤務形態を問わない。（月1日勤務のような勤務形態であっても雇用関係がある者は含む。逆に言えば、派遣・請負労働者は雇用関係がないので含まない。）

**運動課題** 過半数代表者の選出について

- ・労働者の代表を選ぶ手続きなので、主導権は労働組合が握り、使用者側が一方的に日程や選出方法を決めて職員に通知するなど、不当な対応をさせないようにします。
- ・過半数の分母となる労働者数を確認する。
- ・過半数労組かどうかを判断する基準日を決める。基準日までに過半数めざして組合員を拡大する。
- ・過半数労組でない場合、過半数代表の選出方法について、労組から提案して確認する。労働組合の代表を過半数代表とすることに同意する署名（信任状）を、過半数の労働者から集める、過半数代表を選出するための選挙を行うなど。挙手、回覧（書面を回覧し記名押印）なども考えられるが、匿名性を守るためには望ましくない。
- ・過半数代表選挙のやり方(例)  
労働組合と使用者側で選出委員会をつくり、立候補受付期間、選挙運動期間、投票期間、開票日、投票場所、得票が過半数に満たない場合の対応(上位2名の再選挙、最多得票者の信任投票等)等について決める。職員が投票しやすい場所・時間を考慮。開票には労働組合も立ち会う。
- ・複数の事業所(A, B, C)を組織するX労働組合がある場合、A事業所に働く労働者の過半数が組合員であれば、X労働組合が過半数労組として、A事業所における36協定の締結当事者となる(X労働組合の代表がA事業所の労働者である必要はなく、執行委員長など組合全体の代表でも分会長など職場代表でも可能)。
  - ・代表者を使用者が指名することはできない。使用者たる長を除く管理職(次長等)は、労働者に含まれるが、過半数代表者とはなれない。
  - ・選出の記録を書面で残しておく。

**(2) 労使で協定すべき事項**

**1) 法・規則等で規定されている事項**

- ① 時間外または休日の労働をさせる必要のある業務の種類、労働者の数
- ② 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間（一年間に限るものとする。）
- ③ 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
- ④ 時間外または休日の労働をさせる必要のある具体的事由

「業務の都合上必要な場合」「業務上やむをえない場合」などの抽象的な定め方は、恒常的な時間外労働を生じさせる可能性があるため、避けましょう。

⑤ 有効期間

36 協定の単位が1年間とされているので、長くても有効期間を1年以内としましょう。また、1か月単位の締結も可能です。例えば、1年単位の協定内容が合意に達していない場合、とりあえず短期間で結ぶということもできます。

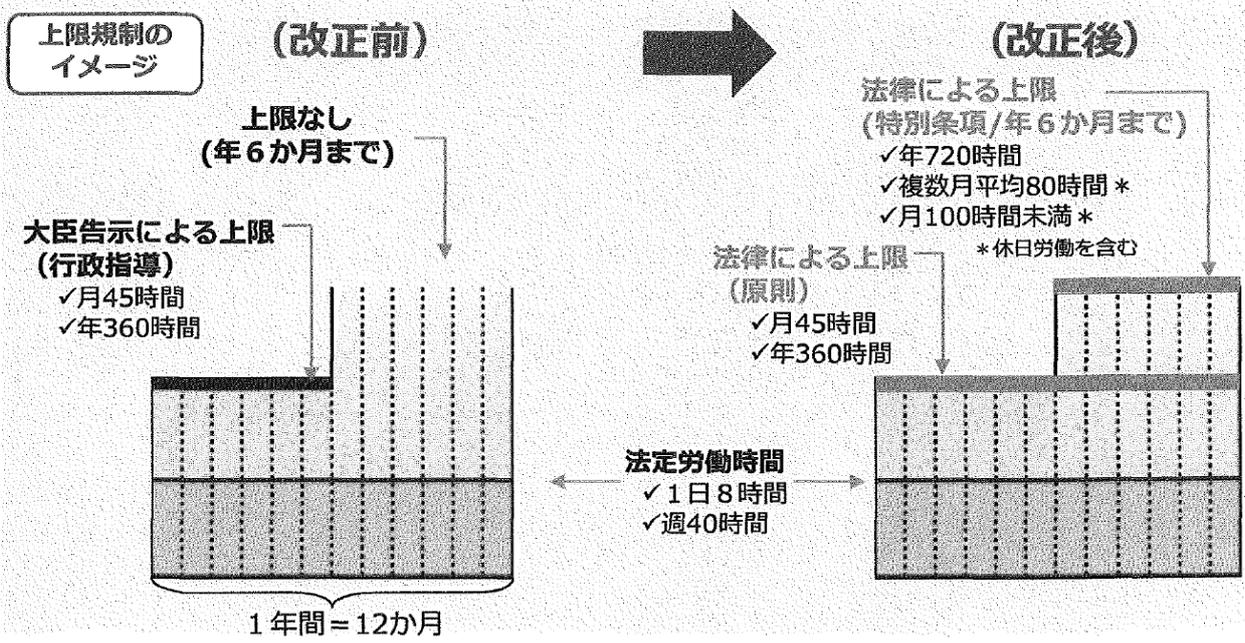
◆2019年4月から施行される上限時間設定について（厚労省リーフレットより）

**Point 1** 時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられます。

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなります。
- 臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
  - 時間外労働が年720時間以内
  - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
  - 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
  - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

特別条項の有無に関わらず（※）、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



労基法上の上限規制（この範囲内で最小限に設定することが求められる）	
1日	法上の上限規制はない。
1月	45時間が原則的な限度時間（法定休日に勤務した時間は含まない）。 上限は単月 100 時間（法定休日勤務を含む）。 月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 回が限度
1年	360時間が原則的な限度時間（法定休日勤務は含まない）。 上限は 720 時間（法定休日勤務は含まない）。 2～6 か月のどの平均でも月あたり 80 時間であることが必要（法定休日勤務を含む）。

※法定休日とは 労基法で定められた最低限の基準 使用者は労働者に、毎週少なくとも1回の休日、または4週間を通じて4日以上の日を与えなくてはならない。（労基法 35 条）

## 2) 上限時間設定にあたり、留意すべきこと

- ① 労働基準法と同時に改正された労働安全衛生法において、事業主に対し、**管理職を含めた労働者**について、**タイムカードやパソコンの使用記録など客観的記録による労働時間把握**を求めています。
- ② 私たちの運動を反映し、長時間労働の抑制のため下記のように厚労省の指針で定められています。この指針に沿って、36 協定を結ぶ場合でも必要最小限のものとさせましょう。

### 36 協定で定める時間外労働及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針

（大意 詳細は厚生労働省発行の別添資料参照）

- 2 条 時間外労働、休日労働は最小限とすべき
- 3 条 36 協定の時間内であっても、企業は安全配慮義務を負う。過労死の基準には、留意する。
- 4 条 時間外労働、休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確化する。
- 5 条 限度時間を超えて労働させる場合は、できる限り具体的に定めなければならない。  
その場合でも、原則である月 45 時間、年 360 時間になるべく近づけなければならない。
- 6 条 1 ヶ月以内の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間を超えないように努める。
- 7 条 休日労働の日数、時間数をできる限り少なくするように努める。
- 8 条 労働者の健康、福祉を確保する。
- 9 条 適用除外の事業、業務であっても、限度時間を勘案し、健康、福祉を確保する。

## 3) その他

- ① 新法が適用されるのは、2019 年 4 月以降に締結される 36 協定が対象です。2019 年 3 月 31 日までに締結した 36 協定については、当該協定の定める期間の初日から 1 年を経過する日までに改定労基法に合致するよう見直すことが必要です。（労基法附則第 2 条）。逆に言えば、**3月31日までに締結された協定は1年間有効となりますので、(途中変更は可能)新法の基準を満たす内容とさせることが大事です。**
- ② 労働時間等設定改善法改正で、前日の終業時刻と翌日の就業時刻の間に一定時間の休息を確保する（インターバル規制）ことについて、使用者の努力義務が盛り込まれました。地方公務員については適用除外となっていますが、積極的に制度化させましょう。法律上は1日の労働時間規制がないもとので、インターバル規制を入れることでそれを補う役割を持たせることができます。
- ③ 医師は、5 年間(2024 年 3 月 31 日まで)は、新法による時間外労働・休日労働の上限規制の適用

が猶予されます。

### **運動課題 労働組合として、協定に盛り込むべきこと**

(2) 1) 以外に、任意の取り決めに記載することは自由です。

たとえば「協定の有効期間中であっても、労働組合の破棄通告により失効する」、「(使用者側は) 時間外労働ならびに休日労働について、不断に削減の努力義務を負う。」「協定で定めた1ヶ月の時間外労働の時間数を3ヶ月連続で超える場合は、(使用者側は) 業務分担や人員配置の見直しなど時間外労働の削減に努めるものとする。」などのように、時間外労働を抑制するための取り決めに積極的に迫りましょう。

### **運動課題 協定締結の前提と締結後のフォロー**

36 協定は、一つ間違えば時間外労働を蔓延させるための免罪符になりかねません。協定を結ぶ前や締結後のとりくみとして、下記のような点を確認・要求することは欠かせません。

① **時間外労働を発生させないことが基本**であり、時間内に業務を終わらせることができるよう、必要な人員体制整備を含め使用主が努力すること。管理監督者が、職場の個々の労働者の労働実態をきちんと把握すること。<sup>※1</sup> そのために、**労働者自身の申告にとどまらず、タイムカードやパソコンの使用状況など客観的なシステムによる労働時間管理を行うこと。**<sup>※2</sup>

※1 厚労省「労働時間の適正な把握のためのガイドライン」参照

※2 改正労働安全衛生法第66条の8の3

② 恒常的に長時間の時間外労働が行われている場合、その原因を究明し、業務内容の精査・段取りの改善等で解決しなければ人員増を行うこと。

③ 協定の時間内で業務が終わらない場合の対応策を準備すること。(他部署からの応援等)

④ **36 協定は締結して終わりではありません。**毎月、時間外労働等についての資料提出を求め、協定違反がないかどうかはもちろん、労使で確認した改善対策が進展しているかチェックしましょう。また、再締結にあたっては自動更新ではなく、前年の実態を検証させることは欠かせません。

**労働安全衛生委員会を活用して、時間外・休日労働、年休取得等の実態を部署ごとに報告させ、改善策を協議することを追求しましょう。**(1日2時間半以上や月45時間以上の時間外労働該当者について、部署・理由を報告させ、年度の半ばで180時間を超えている場合対策をとらせることとしている単組もあります)

⑤ 協定した上限時間を超える可能性があり当局から再締結を求められた場合も、必ず増員等の手立てをとらせることを前提にのぞみましょう。

## **(3)「特別条項付き協定」について**

### **1)「特別条項付き協定」とは**

時間外労働を上限である月45時間以内、年360時間以内にとどめることは当然の前提ですが、どうしてもそれを越えざるをえないことが見込まれる場合、特別条項を協定に付加する方法があります。

使用者は、当該事業場において「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に」労働させる必要がある場合に、36協定の「特別条項」を労使で締結して労働基準監督署に届出した場合に限り、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を命ずることができます(但し、あくまで4頁にある**上限規制の範囲内**)

## 2) 要件・内容

- ① 36 協定の中に特別条項も含めて協定する。  
 ② 特別条項は「特別の事情」が生じたときに限り発動されるものであり、「特別の事情」は「臨時的なもの」に限られること。

→「臨時的なもの」とは一時的または突発的に超過勤務等を行わせる必要があるもの。常態的にあるものでない。したがって、**特別条項付きの協定の適用は1年のうち半分を超えてはならない**。たとえば、1ヶ月45時間という協定を結んでいた場合、これを超えることができるのは年6回までで、あとの6ヶ月は45時間を超えることができない。

- ③ 特別条項の発動は、労使間で定めた手続きを経る必要があること。

特別条項を発動する場合には、あらかじめ協定で定めた手続きを経る必要があります。協定書には、発動の要件（例「機械故障による業務遅滞で通常の延長時間では処理できないことが明らかとなるとき」）及び労働者側とその都度協議の上での発動という手続きを明記させることが大事です。

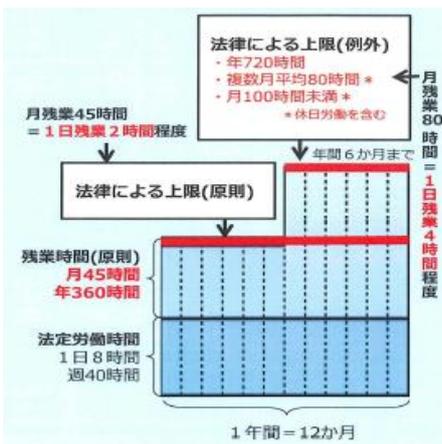
- ④ 延長時間の限度を協定すること。

「特別の事情」がある場合の延長時間の限度は、年720時間（法定休日に働いた時間を含めれば960時間）とされています。しかし、これをできる限り短くする努力が求められており、職場の労働実態をつかんだうえで、話し合いで必要最小限の時間を設定すべきです。

### ◆「上限時間」「特別条項」等の関係

- ① 月45時間、年360時間 → 「上限時間」  
 ② ①を超え、年720時間まで → 「特別条項」  
 ③ ①②を超え、「災害等において」臨時の必要がある場合は、別途の協定※を結ぶことが望ましい。

※ 現業・公営企業の場合は、労働基準法上の「労働協約」として締結することができるが、非現業職員の場合は、地公法上の「書面による協定」となる。



- ⑤ 「限度時間」を超える時間の労働に係る割増賃金率を定めること。

協定書には、時間外労働の賃金割増率を記載することが必要です。労働基準法では、次ページの表のように賃金割増率が定められていますが、これはあくまで最低基準であり、これ以上引き上げる努力義務が使用主に求められています。しかし、実際は自治体では超えている例はないと思われます。引き上げ要求の運動も併せてとりくみましょう。

種類	支払う条件	割増率
時間外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えたとき	25%以上
	午後10時～翌日午前5時までの時間外勤務をさせたとき	50%以上※1
	時間外労働が限度時間を（1か月45時間・1日360時間）を超えたとき	25%以上※2
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき	50%以上
休日（休日手当）	法定休日（週1日）に勤務させたとき	35%以上

※1 月60時間以上は75%

※2 25%を超える率とするよう努める必要があります。

◆具体例に見る特別条項発動の必要なケースと対応できないケース

想定 協定本則：1月 45 時間、1年 360 時間 特別条項：1月 80 時間、1年 720 時間

職員	【月別 時間外勤務等実績】												年計	協定本則		特別条項			判定
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		1月	1年	1月	1年	回数	
A	29.6	18.3	28.3	22.3	28.0	12.8	24.0	24.7	21.3	23.9	7.3	26.2	266.5	○	○	発動なし			○
B	11.5	44.0	67.5	78.5	41.3	15.5	41.5	62.8	10.3	29.0	51.0	52.3	505.0	×	×	○	○	5	○
C	45.3	63.5	69.8	62.5	47.4	39.0	66.5	62.5	70.6	53.5	64.5	31.5	676.5	×	×	○	○	10	×
D	21.5	35.5	40.3	9.3	11.3	48.5	59.0	55.5	86.0	48.0	14.0	46.3	475.0	×	×	×	○	6	×
E	76.3	78.3	72.3	52.0	73.8	54.8	69.5	53.3	42.5	52.3	71.3	50.3	746.3	×	×	○	×	11	×

※「判定」で「×」は、労基法の時間外労働規制に照らして、特別条項でも対応不可のケース)

**運動課題 「特別条項」は原則締結しない。**

やむを得ず締結する場合も、極力時間数を減らし、対策を明確にさせます。例えば、救急指定病院が急患を受け入れるのは通常の業務であって、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な特別の事情」にはあたりません。また、「1年の半分を超えないこと」とされていることから、1年間の半分(6ヵ月)を超えて45時間を超えることが想定される場合も、「特別条項」は適用できません。災害時等の対応については、労基法第33条に規定されているので、災害等の事態を想定して「特別条項」を締結する必要はありません。

また、特別条項付き協定を締結する場合もその前に、事務改善、業務量の縮減、業務の平準化など超過勤務等の縮減策を講じ、限度時間内に収める努力を尽くすことが重要です。

**(4) 労基法第33条第1項に基づく超過勤務について(災害対応等)**

労働基準法 33 条 第 1 項では、「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において・・・労働時間を延長し、又は・・・休日に労働させることができる。」とされており、こうした場合法律上は 36 協定締結が免除されています。しかし近年自然災害が頻発しており、対応職員の長時間労働が問題となっているもと、33 条 1 項にもとづく超勤命令も、対象となる労働者の人数・期間・上限時間について労働組合に協議することをあらかじめ協定しておくことが求められます。この場合の超過勤務等は、36 協定に定める時間数には含まれないものであり、別枠扱いとなります。

なおこの条項は、待機についてはまだ災害が発生していないこと、また恒常的に発生するものであることなどから該当せず、待機ではなくて天災地変が発生している現場で作業にあたるというような場合を想定していると考えられます。

**(5) 健康管理措置**

◆労働安全衛生法の改正による、健康管理措置の強化

事業主は、1 か月の時間外労働が 80 時間を超えた労働者の情報を産業医に通知せねばならず、また、1

か月の時間外労働が80時間を超えかつ疲労蓄積が認められる労働者に対し産業医の面接指導を受けさせなくてはならないとされています。(改正前の100時間から引き下げ)

さらに事業者は、産業医から受けた健康管理に関する勧告の内容を衛生委員会に報告し、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てなくてはなりません。

(詳細は、既出の「時間外労働上限規制の導入に伴う要求のポイント(案)参照」)

## (6) 自治体職場での規則改正にあたり注意すべきこと

### 1) 人事院規則の機械的適用は認めない

総務省が2月1日に発出した通知(総行公第8号)では、人事院規則の改正内容を紹介した上で、「地方公共団体におかれては、地方公務員法の趣旨に沿い、これらの内容を踏まえ、超過勤務命令の上限時間等について平成31年4月より適用すべく、条例、人事委員会規則等の改正など所要の措置を講じていただくようお願いします。」とあるのみです。

国家公務員と異なり、自治体職場は、労基法別表第一に記載されている職場は全面的に労基法36条の対象となり、一般官公署も労働基準法33条3項(公務のための臨時の必要のある場合)を除いては同様のはずですが、その点についての記述は見られません

**時間外労働規制の交渉を行う際、人事院規則の機械的横引きをさせないよう、交渉をすすめていく必要があります。**

### 2) 「他律的業務」「特例業務」は、原則指定させない

人事院規則を準用する場合でも、「他律的業務」や、上限規制の対象外とされる「特例業務」等を安易に持ち込ませないことが大事です。特に「特例業務」は、一般官公署以外の職場では労基法33条1項を適用する場合を除き上限規制の対象外となる労働者は存在しないのに対し、著しい不均衡を招きます。なお人事院規則によれば、「他律的業務」とされる部署の指定を行う場合は、当該職員に周知する必要があるとされています。当然労働組合に対しても協議することを要求しましょう。

総務省は自治体での取り扱いについて、「他律的業務」は「例えば、地域住民との折衝等に従事するなど、業務の量や時期が任命権者の枠を超えて他律的に決まる比重の高い部署が考えられますが、その範囲は必要最小限とし、部署の業務の状況を考慮して適切に判断する必要があります」としています。また、「特例業務」は「特例業務の範囲は、職員が従事する業務の状況を考慮して必要最小限のものとする必要があります」としています。

今後組合として、「他律的業務」や「特例業務」は原則指定させないことや、その指定や範囲を自治体当局に一方的に行わせないために、労使協議や交渉を行い、制限をかけていくことが必要です。

### 3) 災害対応の場合も上限規制は必要

災害対応等やむをえない事情で「特例業務」の指定を受ける場合も、職員の健康を守るために上限時間の設定や最低週1日の休日確保は必要です。また、人事院規則は、事後に「当該超過勤務に係る要因の整理、分析及び検証を行わなければならない」としており、その中には、「人員配置又は業務分担の見直し等によっても回避できなかった理由を記録しなければならない」とされています。事後の検証を行うことを要求しましょう。

### 4) 限度時間には全ての休日勤務の時間を含ませる

5頁で述べたように、労基法では上限規制の一日45時間年360時間には法定休日に勤務した時間は含まないとされています。しかし国家公務員の場合は祝日・年末年始は勤務を割り振る日とされているため、人事院規則に休日勤務の規定はなく週休日も含めた超過勤務について月45時間、年360時間を原則

的な上限とし、この範囲内で必要最小限とするとしています。

労働基準法（以下、労基法）に定める 36 協定の限度時間の月 45 時間、年 360 時間の時間数には休日勤務を含みませんが、国家公務員との均衡から、休日勤務を含めた時間とさせることが必要です。

なお、人事院規則に定める「他律的業務」の上限である、単月 100 時間未満、2～6 か月平均月 80 時間、年 720 時間については週休日・祝日を含みますが、労基法の特例条項の年間上限 720 時間には休日勤務は含んでいません。仮に特例条項を締結する事情が生じた場合でもすべての休日勤務を含めた時間数にしていく必要があります。

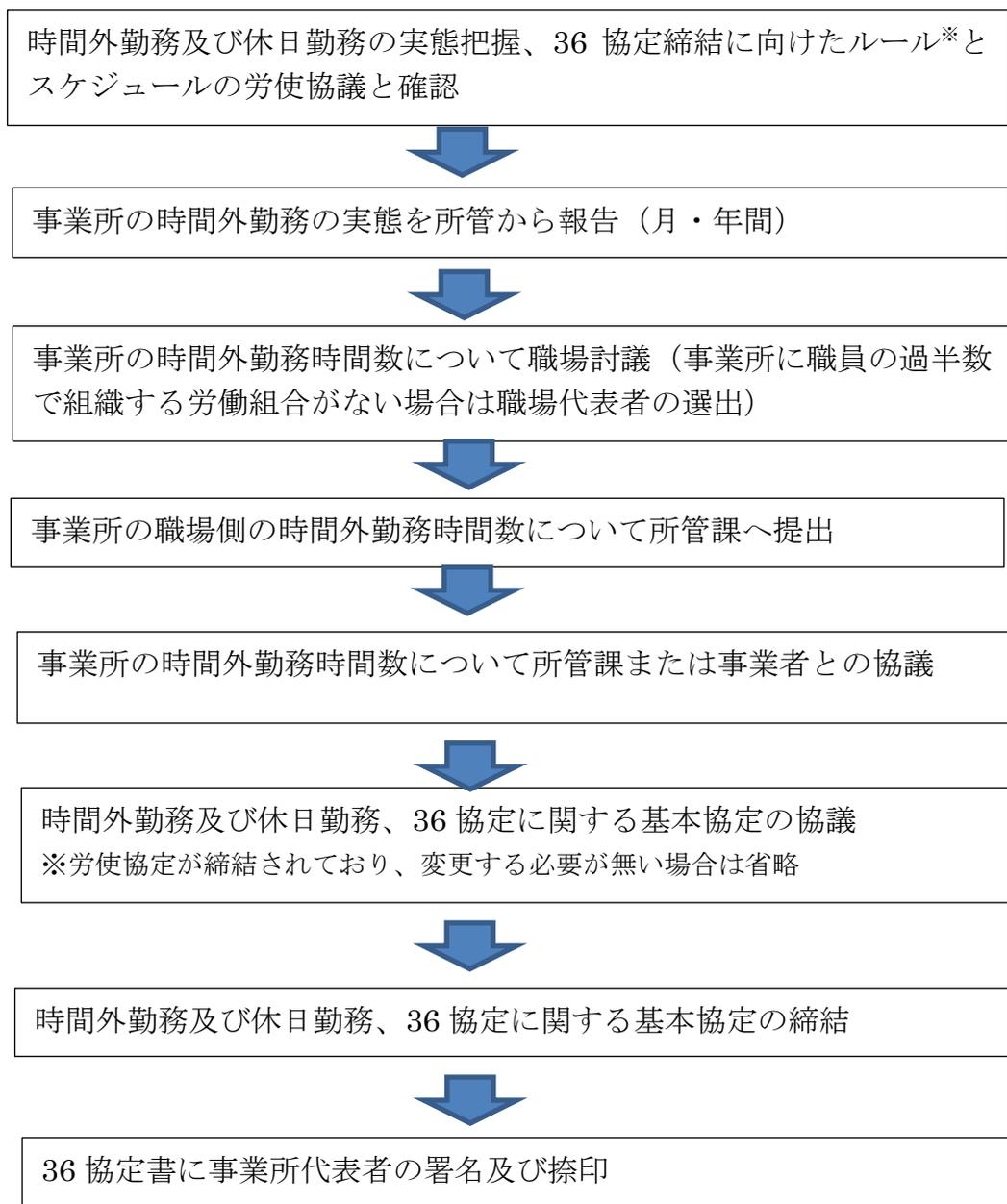
※参考資料として「時間外勤務及び休日勤務に関する基本協定モデル」（案）を添付しました。

### 参考資料

- ① 厚労省「36 協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>
- ② 厚労省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」（巻末に 36 協定新届出様式もあり）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>
- ③ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」  
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/0000187488.pdf>

## 36 協定締結のフローチャート（参考例）

36 協定締結までのフローチャはあくまで参考例です。



※ 過半数の母数となる労働者数の確認、過半数を組織する労組が無い場合は、過半数の選出方法等（詳細はP2 参照）

## 時間外勤務及び休日勤務に関する基本協定モデル（案）

〇〇〇〇市（以下「甲」という）と〇〇〇〇労働組合（以下「乙」という）は、時間外勤務及び休日勤務に関し、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という）第 36 条の規定に基づく協定（以下「36 協定」という）を締結する場合、及び、その他の場合における「時間外及び休日勤務の労使確認事項」の基本となる事項について、次のとおり協定する。

### 1. 定義

この協定書において、時間外勤務及び休日勤務の定義は次のとおりとする。

- (1) 時間外勤務とは、法第 32 条及び第 32 条の 2 の規定による時間を勤務することをいう。
- (2) 休日勤務とは、法第 35 条に規定する休日に勤務することをいう。

### 2. 基本方針

- (1) 時間外勤務及び休日勤務（以下「時間外勤務等」という）は、原則として行わせないものとする。
- (2) 時間外勤務等は、臨時的、突発的、の他急を要する等、業務処理上真にやむを得ない場合に限り 36 協定、及び「労使確認事項」に基づき行うものとする。
- (3) 時間外勤務等を行わせる場合、所属の長は、部署の適切な運営に努めるとともに、職員の健康等に留意し、労働実態の把握に十分努めるものとする。

### 3. 36 協定締結の当事者

- (1) 36 協定の締結当事者は、各事業所の長と当該事業所において職員の過半数で組織する労働組合がある場合においては労働組合を代表する者、職員の過半数で組織する労働組合がない場合においては職員の過半数を代表する者とする。
- (2) 労働者過半数代表の選挙においては、乙が事業所等ごとに推薦を行なうことができるものとする。  
また、事業所の区分や該当職場の分類等について、及び、民主的に労働者代表を選ぶための選挙方法（選挙公示、立候補の受付、選挙の実施、公表などに関する事項）について労使協議を行ない事前に確認する。

### 4. 時間外勤務及び休日勤務の必要のある事由

時間外勤務等の必要のある事由とは、次の場合とする。

- (1) 緊急を要する災害（水防等の待機含む）等が生じたとき。
- (2) 通常の業務において一時的かつ緊急を要する作業量の増大が生じ、所定の勤務時間では処理できないことが明らかなきとき。
- (3) 交替制職場における引き継ぎ
- (4) その他甲乙が必要と認めるもの  
※研修や交替制勤務職場における業務引き継ぎなど、各事業所の実態など踏まえ不払い残業とならないよう具体的に列挙する。

### 5. 延長することができる時間

この協定によって延長することができる勤務時間数は、条例・規則（または就業規程）で規定する 1 日

の実勤務時間が 8 時間、1 週 40 時間を超えて延長する勤務時間数とし、以下のとおりとする。

- (1) 時間外勤務は、1 か月 45 時間以内、1 年間 360 時間以内とする。また、1 日について 4 時間以内、1 週 15 時間以内とし、勤務間インターバル等の規定を設けること。
- (2) 休日勤務は (1) で定める延長する勤務時間数に含むものとする。

## 6. 協定時間を超えて時間外勤務をさせる特別の場合

- (1) 4 の規定にかかわらず、協定時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別な事情があるときは、特別協定を締結し延長できるものとする。
- (2) 協定時間を超えて延長する場合の事由は、以下の事例などを基本に職場ごとに具体的に明示するものとし、事前に労使協議、労使合意をはかる。
  - ① 災害等緊急業務により通常の延長時間では処理できないことが明らかとなるとき。
  - ② 機械等及びコンピューターの故障等が生じたとき
  - ③ 突発的臨時業務（事故等への対応）が発生し集中的に処理しなければならないとき。
  - ④ 前各号に準ずる特別事情のあるとき。
- (3) 特別協定の場合の時間外勤務の上限等
  - ① 月 80 時間、年 720 時間以下、また、1 日当たりの上限、勤務間インターバル等の規定を設けること。
  - ② ① に休日勤務（週休日・祝日）を含む
  - ③ 1 ヶ月当たり 45 時間を超えることは年間 6 回以内であること。月 45 時間を超えたものの 1～6 か月の平均時間外労働時間も月 80 時間以内であること。
- (4) 特別協定の手続きは以下のとおりとする
  - ① 協定時間を超えて延長する場合は、事前に乙及び「協定締結の労働者代表」に、命令する業務内容、理由、期間及び時間について報告し、了解を得るものとする。やむを得ない事情がある場合は、事後、速やかに報告と確認を得るものとする。
  - ② 甲は、実施後にその命令が妥当であったか検証を行い、乙及び「協定締結の労働者代表」に速やかに報告し、必要ある場合は今後の対策（人員、体制含む）について協議を行うものとする。
- (5) 法第 33 条 1 項に規定する緊急な業務及び激甚災害等に伴う復旧業務の取扱い
  - ① どのような事態に適用するのか事態や要件等を具体的にし、適用する場合のしるじや労使協議、事後の検証等について定めるものとする。
  - ② その際の時間外勤務の上限規制や期間、休憩や休暇の取り方、職員交替の基準などを、(3) を基準として明確に定めるものとする。

## 7. 安全衛生委員会への報告

- (1) 甲は当該事業所に勤務する職員の時間外労働について、以下を当該事業所の安全衛生を所管する安全衛生委員会に報告し、具体的対策を協議するものとする。
  - ① 時間外勤務の上限（月 45 時間、年 360 時間など）を超えた職員数、また、特別条項に基づく時間外勤務を行った職員数などの、職場ごとの状況。
  - ② 各月の個人別時間数及び、累計の最高時間数と平均時間数。
- (2) 安全衛生委員会の開催のない月及び安全衛生委員会のない事業所にあつては、締結当事者乙に報告するものとする。

## 8. 時間外勤務手当の支給について

- (1) 職員が時間外・休日勤務を行った場合には、その実績に対して労働基準法・条例及び規則に基づき時間外勤務手当を支給する。
- (2) 時間外勤務が限度時間を(1か月 45 時間・1 日 360 時間)を超えたときは割増率を〇〇%とする。

## 9. 職員の健康管理等

職員の健康管理等については労働安全衛生法及び規則に基づき以下の通りとする。

- (1) 甲は休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて勤務させた場合におけるその超えた時間が1か月80時間を超え、また疲労の蓄積が認められる職員に対し、医師による面接指導を実施する。
- (2) 甲は休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて勤務させた場合におけるその超えた時間が1か月80時間を超えた職員の氏名、その職員に係る超えた時間に関する情報、職員の業務に関する情報で、健康管理等を行うために必要なものを医師に提供する。

## 10. 協定の有効期間及び変更について

- (1) この協定の有効期間は、平成〇〇年〇月〇日から平成〇〇年〇月〇日までとする。なお、協定期間終了後の再締結に向けて、甲乙は実態を検証し、協議のうえ、再度協定するものとする。
- (2) 本協定について変更が必要となった場合や疑義があるときは、甲乙協議するとともに、甲は速やかに改善に努めるものとする。

年 月 日

甲 〇〇〇〇市  
市長 〇〇〇〇  
乙 〇〇〇〇組合  
執行委員長 〇〇〇〇