

～36協定・上限規制(中小企業に適用:令和 2年4月)～

「36協定など労基法等の主要ポイント と働き方改革関連法の概要 解説」

～チェックシートを用いた自主点検の勧め～

増田労働衛生コンサルタント
事務所長 増田稔久

masu2013@ezweb.ne.jp



説明のアウトライン

1、働き方改革関連法の全体像

(1)何が変わったか？

(2)いつからか？

2、36協定の法的意義

(1)労基法32条と36条の仲は？

(2)労基法119条ってどんな罪？

3、次に何が変わるか？

4、労基法等のチェックポイント？

(参考) 法令の見方

1.リーフ

2.法

3.政令

4.省令

5.告示

6.通達

7.QandA

8.判例

9.国会・審議
会等の議事録

・新⇔旧・

「働き方改革」の基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働き手のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性の向上や、就業機会の拡大、意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくることが不可欠です。

働く方の置かれた事情に応じて、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりが、より良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

中小企業・小規模事業者の働き方改革

「働き方改革」は、日本国内雇用の約7割を担う中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要です。
魅力ある職場とすることで、**人手不足の解消**にもつながります。

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性の向上に加え「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

改革に取り組むに当たっては、「意識の共有がされやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこそその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」・「従業員への還元」の好循環をつくるため、「働き方改革」を進めてより魅力ある職場をつくりましょう！

働き方改革の進捗状況 1/4

年月日	項目	備考
S62. 9.26	前回の労基法 時間改正 1週40時間・1日8時間	48時間⇒40時間
H19.12.18	ワーク・ライフ・バランスの 「憲章」・「行動指針」	仕事と生活の調和推進 官民トップ会議(内閣府)
H20(2008)	人口ピーク12,808万人	2050年中位推定9708万人 2100年中位推定4959万人
H27. 3.20	少子化社会対策大綱	閣議決定(少子化基本法)
H27.12.25	D社 T社員の過労自殺	・過労死対策法(H 26.5.27) ・H 29.10 罰金50万円
H28. 6 等	「日本1億総活躍プラン」 「人生100年構想」等	閣議決定
H29. 3.28	働き方改革実行計画 (10年先を見据えたロードマップ)	「歴史的な第一歩である」 働き方改革実現会議 ⇒フォローアップ会議 5

働き方改革の進捗状況 2/4

年月日	項目	備考
H30. 1.31	副業・兼業ガイドライン	①時間の通算 ②休業補償 モデル就業規則改訂
H30. 7. 6	第1弾 働き方改革関連法の公布	労基法70年ぶりの大改革
H30. 9. 7	改正労基則等の制定と通達 告示「36指針」	省令と各法施行通達 告示323号(限度基準の廃止)
H30.10.30	労働時間等見直しガイド (労働時間設定改善指針)	・全体像・労使委員会・イン ターバル・告示第375号
H30.12.28	労働施策基本方針(閣議)	H 31.1.28 告示第12号
同 日	同一労働・同一賃金ガイド	告示第 430 号
同 日	派遣規則改正と指針2本	告示第 427 号
同 日	パート等規則改正と指針	H19告示第326号改正

働き方改革の進捗状況 3/4

年月日	項目	備考
H31. 3.25	高プロ省令・告示の公布	厚労省告示第88号
H31. 3 改	治療と仕事の両立支援ガイド	H 28.2.23 基発0223第5号 等
H31. 4. 1	①大企業の上限規制②年休時季指定③労働時間把握④その他	改正事項の施行
R元. 6. 5	第2弾 女性活躍・ハラスメント規制等の改正法の公布	パワハラ
R元. 6.26	「しわ寄せ」防止総合対策	厚労省・中企長・公取委
R元.11. R元.12.	某社のパワハラ自殺 等 某店の残業手当計算誤り	マスコミ報道
R元.12.27	改正民法に関連しての賃金等の時効(建議)	今国会で改正、R 2.4.1施行見込

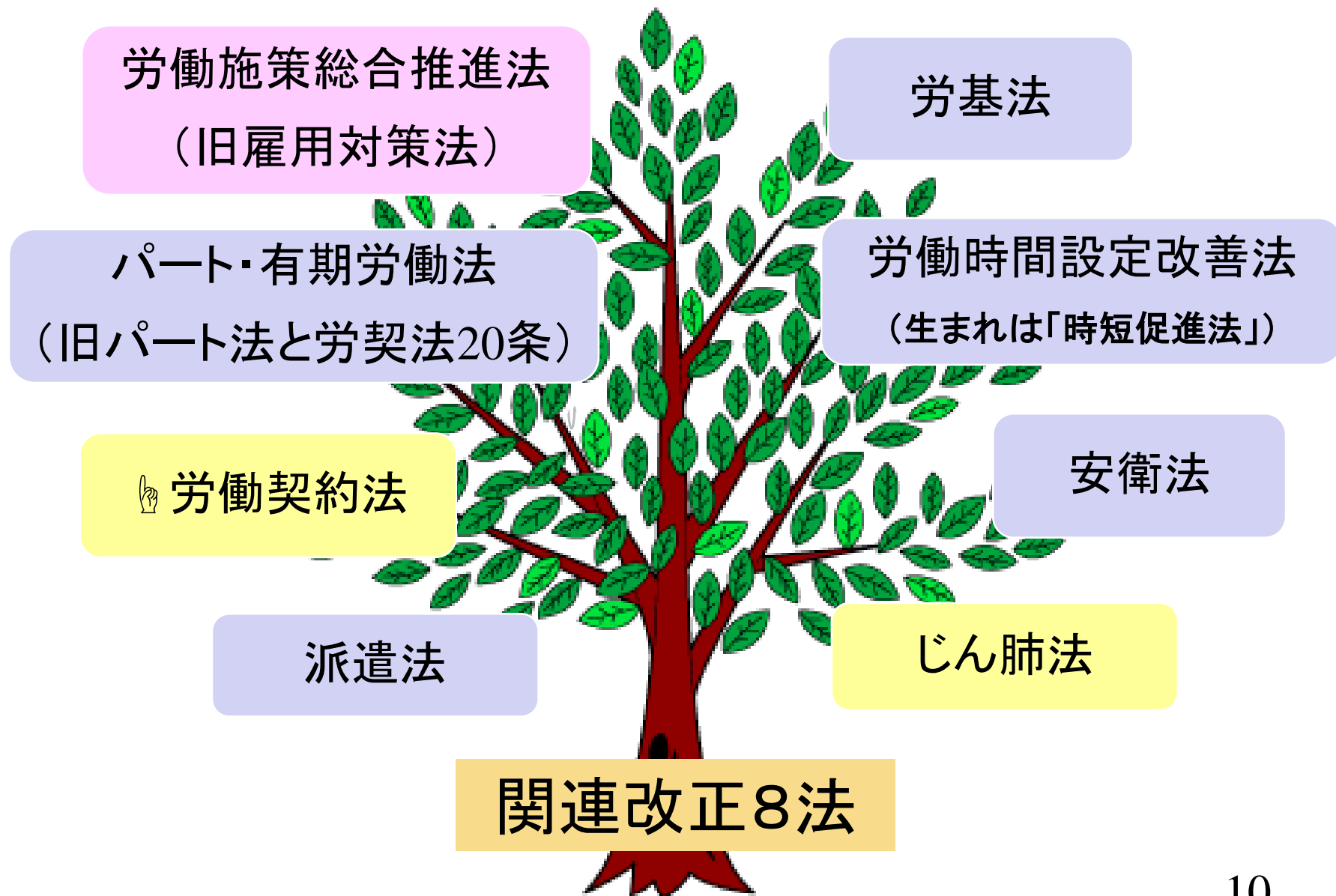
働き方改革の進捗状況 4/4

年月日	項目	備考
R2.1.15	パワハラ指針 各種ハラスメント関連指針の改正	厚労省告示第5号
R2.4.1	①上限規制②同一労働同一賃金(パート有期の中小を除く)	・新たな時効(予定) ・以下、改正事項の施行
R2.6.1	ハラスメントの防止措置等	
R3.4.1	同一賃金(パート有期の中小)	
R4.4.1	・ハラスメント(中小) ・女性活躍法(行動計画策定)	301人⇒101人
R5.4.1	中小企業の割増率の猶予廃止	60時間越の割増率50%
R6.4.1	上限規制適用除外・猶予の事業・業務が適用、新ルールへ	建設・運転・医師等

<参考> 働き方改革関連法による各改正事項の施行・適用時期

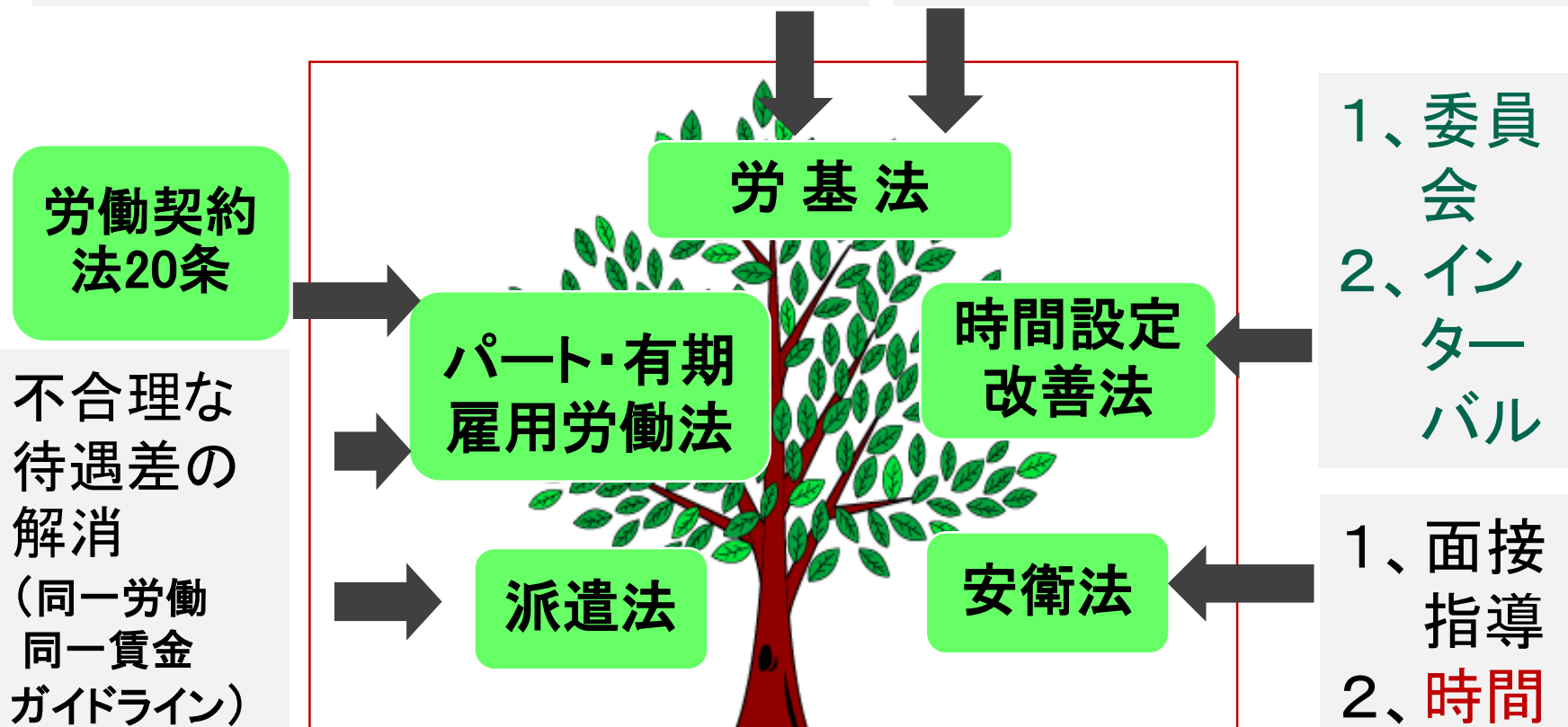
被改正法律・項目		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定めることとする。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	令和2年4月1日
	高度プロフェッショナル制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならないこととする。		平成31年4月1日
	フレックスタイム制見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		平成31年4月1日
	中小企業における割増賃金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	令和5年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、管理監督者等を含む労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法・労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	令和3年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	令和2年4月1日	

第1弾:働き方改革整備法(一括法) 30.7.6公布



改革法の主な改正項目 31.4.1～施行

- 1、36規制 2、割増 3、年休 4、フレックス 5、高プロ



「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。

協議(+勉強会)の場を整備

労働時間等設定改善法について

「労働時間等設定改善法」(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法)は、事業主等に労働時間等の設定(注1)の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律です。

ポイント

労働時間等設定改善企業委員会

企業単位での労使の取組を促進するため、今般の法改正で新たに労働時間等設定改善企業委員会に係る規定が新設されました。

労働時間等見直しガイドライン (労働時間等設定改善指針)について

「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)は、労働者がよりよい環境で働くために、事業主等が適切に対処するための必要事項を定めています。

労働時間等の設定の改善に取り組むことで、労働者が心身共に充実した状態で意欲と能力を発揮できることが期待できます。これは、企業経営の効率化や生産性向上といった観点から、事業主にも有益といえます。このガイドラインを活用して、積極的に取り組みましょう。

同一労働 同一賃金ガイドライン

短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針

労働契約法第20条



パート法
+ 有期雇用労働者
= パート有期労働法
+ 「別に、基本指針」



同一労働 同一賃金
ガイドライン



派遣法
① 派遣先均等・均衡方式
② 労使協定方式



- ・不合理な待遇差の解消
- ・説明義務
- ・履行確保措置・行政ADR (ADR促進法)

労働契約法 (期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止)

第20条 有期労働契約労働者の労働条件が、期間の定めのない労働者の労働条件は、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。(抜粋)

第2弾: 女性活躍推進法等の改正 元.6.5公布

女性活躍推進法

労働施策総合推進法

(新: パワハラ)

育児・介護休業法

(ケアハラ)

職場におけるハラスメント関係指針

職場におけるパワーハラスメント対策が
令和2年6月1日から大企業の義務になります!

~~ セクシュアルハラスメント対策や
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策と
ともに対応をお願いします ~~

派遣法

男女雇用機会均等法

(セクハラ・マタハラ)

関連改正5法

改正法(女性活躍推進法等)の概要

改正の趣旨

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、

1、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大(301人⇒101人:R4.4.1)、情報公表の強化、



2、パワハラ防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、併せてセクハラ・マタハラ・ケアハラの防止対策の強化等の措置を講ずる。

労働ハラスメント基本3法と4種のハラスメント

- ① パワハラ⇒ 「**優越的言動問題**」 (労働施策推進法第30条の2)
- ② セクハラ⇒ 「**性的言動問題**」 (男女雇用均等法第11条の2)
- ③ マタハラ⇒ 「**妊娠・出産等関係言動問題**」 (同法第11条の4)
- ④ ケアハラ⇒ 「**育児休業等関係言動問題**」 (育介法第25条の2)

共通した法定事項

- 1、事業主と労働者の言動に対する必要な注意義務・・・**研修等**の実施
- 2、適切かつ有効な実施を図るための**指針の公表**(2.1.15 告示第5号)
- 3、**相談体制**の整備(相談者への不利益取扱いの禁止)
 - ・男女雇用機会均等推進者
 - ・職業家庭両立推進者の選任
- 4、紛争解決制度の活用
 - (労働局による「助言・指導・勧告」と「紛争調整委員会」による調停)
- 5、勧告に従わない事業主の公表
- 6、その他:就業規則、ハラスメント防止規程等の整備

一休み

このシンボルマークは何？



いよいよ、36協定 ・上限規制が中小 企業に適用 (令和2年4月)

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

スタートアップ労働条件

36協定届の記載例

(様式第9号 (第16条第1項関係))

- ◆ 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に記載して届け出てください。
- ◆ 36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。
- ◆ (任意) 必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

表面

様式第9号 (第16条第1項関係)

事業場 (工場、支店、営業所等) ごとに協定してください。

事業場の種類 **金属製品製造業** 事業場の名称 **〇〇金属工業株式会社 〇〇工場** 事業場の所在地 (電話番号) **〇〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3**

時間外労働	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 (以上の者)	1日			1箇月で、②
				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	法定労働時間を超える時間数	
① 下記に該当しない労働者	受注の集中	設計	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30
	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
	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
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	月末の決算事務	経理	5人	7.5時間	3時間	3.5時間	20
	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

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、36協定の締結をする者を明示した上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、届出方法を記載してください。

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の名称 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) 又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名 **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場合) の届出方法 (投票による選挙)

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 職名氏名 **工場長 田中太郎**

労働基準監督署長

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、36協定の締結をする者を明示した上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、届出方法を記載してください。

WEB診断

CHECK 労働条件を診断する

労務管理・安全衛生管理 WEB診断

働き方改革関連法 セルフチェック

CREATE 届出書・就業規則を作成する

作成支援ツール

就業規則作成 支援ツール

厚労省： 支援ツールの活用

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

押印も必要です。

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りません。これを労務で確認の上、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は、有効な協定届とはなりません。

36協定の意義として、32条は大原則

労基法32条（労働時間）


- 1、使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- 2、使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

労基法36条（時間外及び休日の労働）

- 1項 使用者は、**・・労働組合、**・・との書面による協定をし****
・・行政官庁に届け出た場合、・・労働時間を延長し、又は****
休日に労働させることができる。

36条の改正のポイント

～長時間労働の是正と健康確保措置の充実～

- 1、時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則の限度時間
月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなった。 36条の4項
- 2、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・時間外労働 ……**年720時間以内**
 - ・時間外労働 + 休日労働 ……**月100時間未満、
2～6か月平均80時間以内**
 - ・月45時間を超えは、**年6か月**まで。 36条の5、6項
- 3、大企業への適用は昨年4月、中小企業はこの4月。
- 4、新様式 チェックボックス ..  健康確保

36協定の効力

1、36協定の意義

協定締結と監督署長への事前の届出によって、労働させても労働基準法に違反しないという**免罰効果(刑事免責)**を持つものであり、労働者の民事上の義務は、就業規則等の根拠が必要。

2、有効な残業命令とは(①民事効力②刑事効力)

①労働契約(労働条件通知書)、就業規則等

②36協定 ……通説:①+②=義務 ……他説:+その都度合意

3、罰則(第119条)

第32条、**第36条第6項**の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

有効な残業命令とは

②36協定

①労働契約・
就業規則等
の根拠

③合理的な事由・
配慮・権利の乱用
パワハラ

労基法32条・36条・協定・指針・上限

5、36条11項等 適用除外
適用猶予・特例

上限規制
の例外

4、36条5項～6項 特別条項
①月100H ②複数月80H 等(月45H年6回まで)

上限規制
の原則

3、36条3項～4項 限度時間
①月45H ②年360H

2、36条 1～2項 協定と届出 (注:周知106条)
7～10項 「36指針と助言指導」(健康配慮)

1、32条の大原則 ①1週40H ②1日8時間

36条違反など罰則の比較

第36条第6項

- 1 坑内労働等の時間
- 2 1箇月の労働時間(休日)を延長して労働させた時間が100時間未満であること。
- 3 1箇月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。

罰則(第119条)

第32条、**第36条第6項**、第37条・・・の規定に違反した者は6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。



24条賃金未払い、年休未付与には罰則に懲役がない。

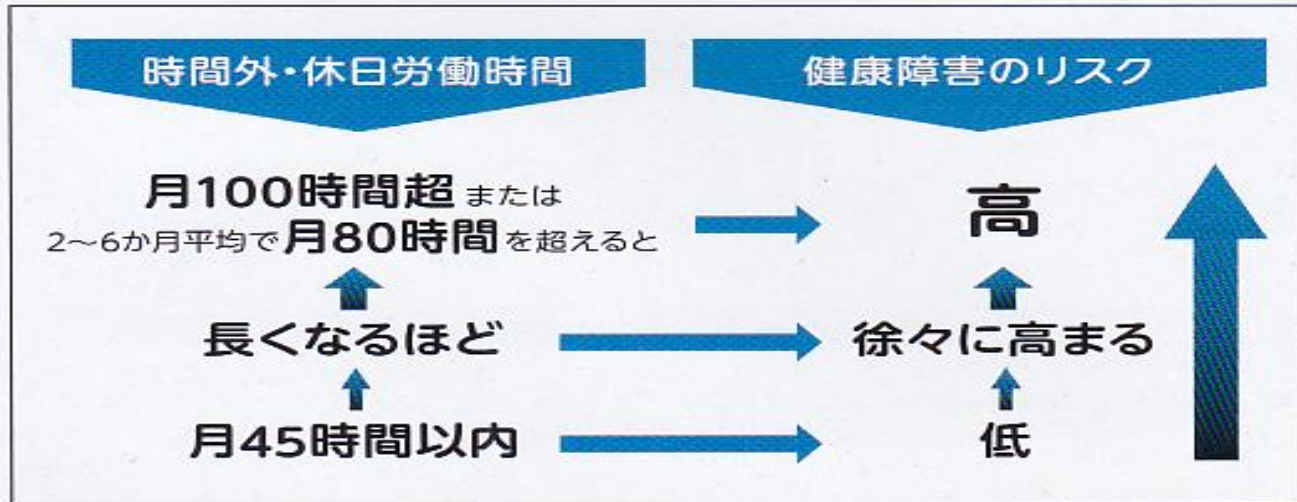
罰則(第120条)

第24条、**第39条第7項(注:年休5日付与)**・・・の規定に違反した者は、30万円以下の罰金に処する。

過労死ライン



■ 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



《注意》

①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。

- 1、睡眠が6時間未満だと心筋梗塞等にかかる人が多くなる。
- 2、「睡眠を6時間しか取れない生活」は、1日4時間程度、月に80時間の残業を想定。
- 3、発症前1~6ヶ月の残業が45時間を超えていると、徐々に関連性が高くなる。 **(労働契約法第5条の「安全配慮義務」を負う)**

全国：過労死等（脳心臓疾患）の労災認定

図1-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移

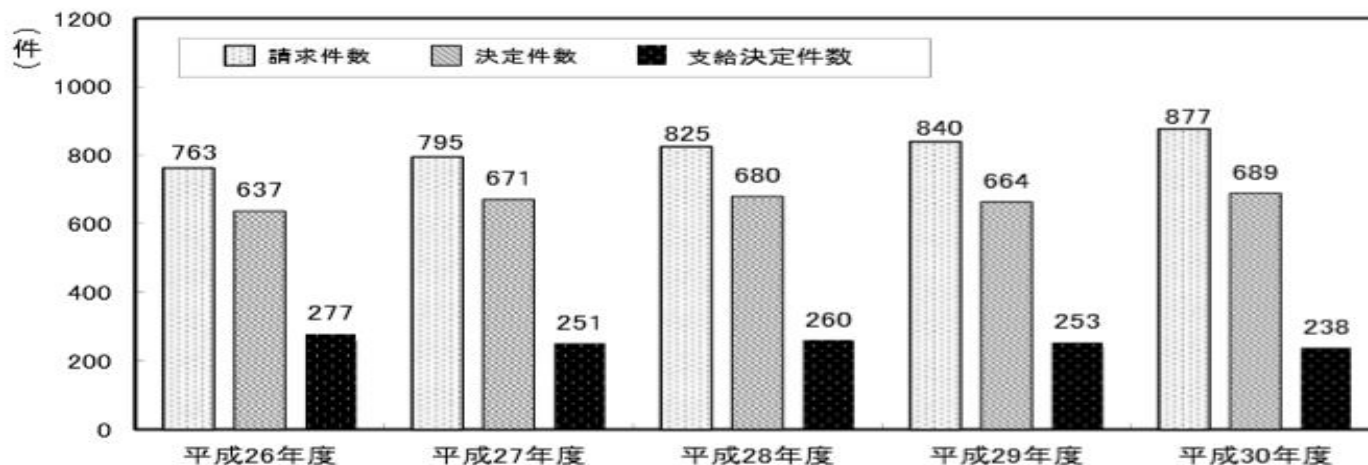


表1-1 脳・心臓疾患の労災補償状況

区分		年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
		脳・心臓疾患	請求件数	763 (92)	795 (83)	825 (91)	840 (120)
脳・心臓疾患	決定件数 注2	637 (67)	671 (68)	680 (71)	664 (95)	689 (82)	
	うち支給決定 件数 注3	277 (15)	251 (11)	260 (12)	253 (17)	238 (9)	
	[認定率]注4	[43.5%] (22.4%)	[37.4%] (16.2%)	[38.2%] (16.9%)	[38.1%] (17.9%)	[34.5%] (11.0%)	
	うち死亡	請求件数	242 (17)	283 (18)	261 (14)	241 (18)	254 (18)
うち死亡	決定件数	245 (14)	246 (14)	253 (16)	236 (20)	217 (15)	
	うち支給決定 件数	121 (3)	96 (1)	107 (3)	92 (2)	82 (2)	
	[認定率]	[49.4%] (21.4%)	[39.0%] (7.1%)	[42.3%] (18.8%)	[39.0%] (10.0%)	[37.8%] (13.3%)	

全国：過労自殺等（精神障害）の労災認定

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

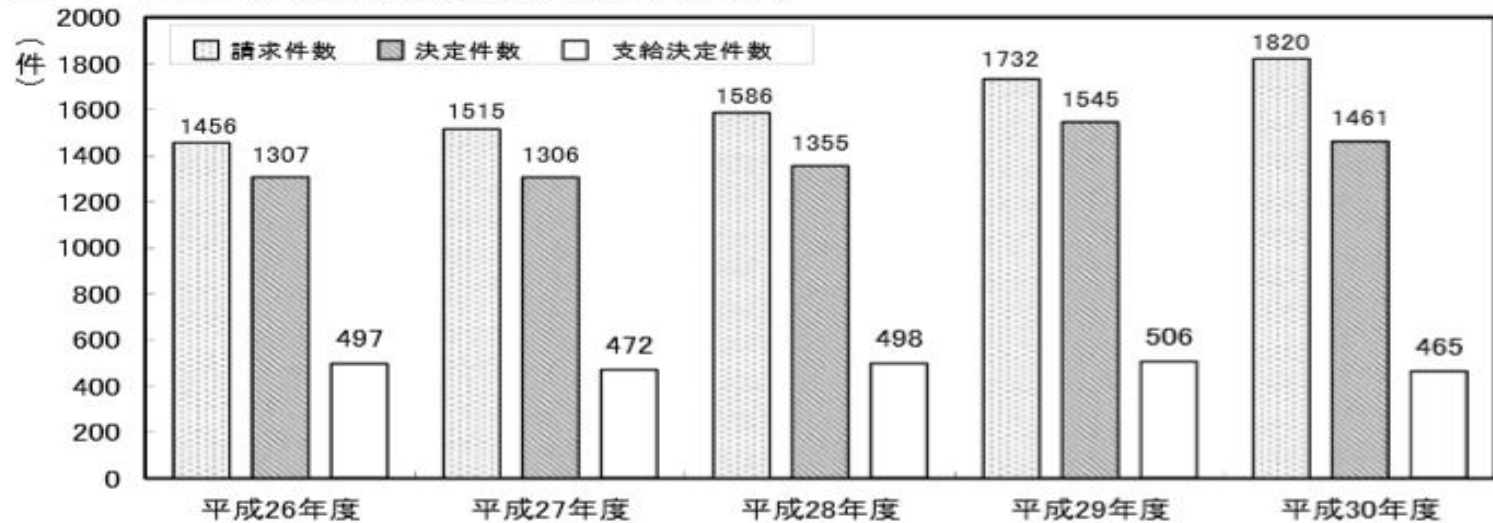


表2-1 精神障害の労災補償状況

区分		年度				
		平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
精神障害	請求件数	1456 (551)	1515 (574)	1586 (627)	1732 (689)	1820 (788)
	決定件数	1307 (462)	1306 (492)	1355 (497)	1545 (605)	1461 (582)
	うち支給決定件数	497 (150)	472 (146)	498 (168)	506 (160)	465 (163)
	[認定率]注4	[38.0%] (32.5%)	[36.1%] (29.7%)	[36.8%] (33.8%)	[32.8%] (26.4%)	[31.8%] (28.0%)
うち自殺注5	請求件数	213 (19)	199 (15)	198 (18)	221 (14)	200 (22)
	決定件数	210 (21)	205 (16)	176 (14)	208 (14)	199 (21)
	うち支給決定件数	99 (2)	93 (5)	84 (2)	98 (4)	76 (4)
	[認定率]	[47.1%] (9.5%)	[45.4%] (31.3%)	[47.7%] (14.3%)	[47.1%] (28.6%)	[38.2%] (19.0%)

法違反(過労死等)と5重責任

1、刑事責任

労基法(時間)に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。(1人1日1罪:30万円×日数×人数)

2、行政責任

ブラック企業として、厚労省HP公表等

3、民事責任

安全(健康)配慮義務違反としての損害賠償(D社1億6800万円)

4、社会的責任

マスコミ報道、ネット拡散、社会的信用の失墜、客離れ

(5、社内責任)

関係社員に対する就業規則違反(懲戒)処分?

平成30年の愛知労働局における司法処分状況

○司法処分件数	<u>61件</u>
○法令別内訳	
労働基準法等違反	<u>38件</u>
労働安全衛生法違反	<u>23件</u>

**全国：H30年度「過重労働解消キャンペーン」の臨検監督結果
違反：5714事業の内67.3%が違反。
内 時間外労働違反33.0%**

平成30年の司法処分は前年に比べ4件増加。法令別で労働基準法等違反は定期賃金の不払が増加し、労働安全衛生法違反は減少しているものの機械等の危険防止措置が講じられていないものと並び労災かくし事案が多い傾向にある。

【事例2】

違法な時間外労働に関する事例

一般貨物自動車運送業を営む事業場において、労働者1名に対し、平成29年12月8日から平成29年12月27日までの5労働日について、時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）で定めた1日についての最大拘束時間の限度を超えて、最高で1日4時間12分の違法な時間外労働を行わせた。

「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※36協定の締結・届出に際して、労使委員（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの）、又は労使時間外労働委員（労働基準法第36条の4第1項に基づくもの）の選出・届出により、時間外・休日労働を行うことができません。

1 過半数組合がある場合

過半数組合の要件

- 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

2 過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

- 労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

- 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。

- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。

- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。



- 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

民法改正に伴う賃金等の時効

今国会で改正を予定。

1、賃金請求権（記録の保存）の消滅時効期間は、

「原則5年」、「当面3年」。

2、年次有給休暇請求権・災害補償請求権は、これまでどおり

「2年」。

3、施行日は「令和2年4月1日」。

4、5年後に見直。（当面？）

5、改正民法627条（退職申出は2週間前）

請求権の種類	労働基準法上の消滅時効期間
労働基準法の規定による賃金等（退職手当を除く。）の請求権	現行法 2年間
労働基準法の規定による災害補償の請求権	
労働基準法の規定によるその他の請求権	
労働基準法の規定による退職手当の請求権	5年間

副業・兼業：労働時間の通算①残業手当②休業補償③過重労働

複数就業者への労災保険給付についての検討状況
労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会（令和元年6月27日）

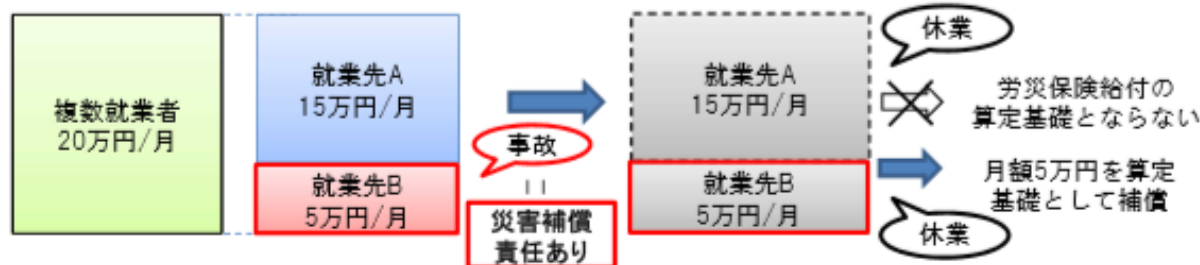
別紙4

「成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画」（令和元年6月21日閣議決定）においては、「副業・兼業の場合の労災補償の在り方について、現在、労働政策審議会での検討が進められているが、引き続き論点整理等を進め、可能な限り速やかに結論を得る。」とされていることを踏まえ、今後の議論を加速するため、これまでの議論や今後検討すべき課題の整理を行った。

1. 課題

(1) 労災認定した場合の給付額を事業ごとの賃金を基に決めている。

具体例：就業先A（賃金15万円/月）と就業先B（賃金5万円/月）で兼業していた労働者が、就業先Bで事故に遭い、就業者A・Bともに休業した場合、就業先Bでの賃金を基礎とした給付を行っている。



(2) 労災認定する際の業務上の負荷を事業ごとに判断している。

具体例：就業先Aで週40時間、就業先Bで週25時間の業務に従事した労働者が、脳・心臓疾患を発症した場合、労災認定されない。（仮に1社で週65時間の業務に従事していた場合には、月100時間を超える時間外労働が認められ、労災認定される。）

	就業先A	就業先B
第1週	40時間	25時間
第2週	40時間	25時間
第3週	40時間	25時間
第4週	40時間	25時間
時間外労働	0時間	0時間

【脳・心臓疾患の認定基準】

発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働（※）が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できる。

※ 1週間当たり40時間を超えて労働した時間を1か月間で合計したもの。

令和2年3月6日

従業員 各位

社長

働き方改革とコンプライアンスの徹底について

政府は、一億総活躍社会の実現に向けて、労働基準法の改正など、働き方改革を進めています。すでに昨年来、「有給休暇5日間の時季指定」が義務付けられ、この4月には中小企業に猶予されていた「36協定の上限規制」が始まります。また、来年4月には「同一労働同一賃金」、再来年4月には「パワハラ対策」も規制が始まるところです。

当社は、コンプライアンスを徹底し法規制に適切に対応すると共に、これまで以上に従業員の働きやすい職場環境の整備に努める所存です。

しかしながら、現状、一部の部署に長時間労働や労働時間等の管理に不適切な状況があることが判明しています。当社はサービス残業等により利益を求めることはありません。今後、勤務の実態を調査して、速やかに改善を図ることとします。

働き方改革の推進に当たっては、効率的な働き方による生産性の向上が欠かせません。皆さんの協力の下、改革を進めることとしています。

また、今後、コンプライアンスを徹底するため、特に下記の事項に留意してください。

記

1、時間外労働時間、休日労働時間の記録は正確に記入すること。もとより業務の効率化を図り、時間外労働等の短縮に努めること。

2、時季指定を受け9年5日の年次有給休暇は確実に取得すること。なお、期限内の時季変更は可能であること。

3、職場長は、実態と異なる記録が行われないように適切に管理すること。なお、虚偽記載は労働基準法違反であることに加えて、**事実**に反した記録を行った者、黙認した職場長は就業規則違反ともなることに留意すること。

社長通達：働き方改革と コンプライアンスの徹底

労基チエックシート

労基法等チェックシート（数値は関係法令条文）令和 年 月 日

働き方 改革 総合推進法	基本方針 一億活躍 魅力職場＝人 材確保＝業績 向上＝利益増 ＝ 循環	①働き方を 刷新、多様な 働き方を実現 ②非正規の不 合理な待遇差 をなくす ③生産性向上	労基法 上限規制 単休指定 安衛法 時間把握 改善法 体制整備	パート有期 法・派遣法 同一労働 同一賃金 ガイド	総合推進法 男女均等法 育児介護法 パワハラ セクハラ マタハラ ケアハラ	次世代法 女性活躍法 行動計画 くるみん えるぼし	障害法 雇用率2.2 高齢法 65歳一 治療両立																								
労基法	15通知 労働条件 通知書	20解雇 契約法 解雇理由 無期転換	23・24賃金 賞金支払い 5原則	5最低賃 926円	32時間 40時間 8時間	34休憩 45分 1時間	35休日 毎週1日 4週4日																								
36残業 36推計 上限規制 45.360 特別乗換 720.80.100	36残業 適重対策 適重基準 契約法 配慮義務	37割増 把握ガイド 安衛法 66-8-3	37割増 運用方式 基礎賃入 時効	38過算 別業兼業	39年休 5日推定 年休台帳	32の2 1か月単位	32の3 フレックス																								
32の4 1年単位 36上限42.320	38の2 みなし	38の3 就業労働	80規則 撤却	106周知 法令 就業規則 36指定等	107名簿 108台帳 当業3年保存	時効 賞金当業3年 (原則5年) 年休2年	改善法 取組体制 取組計画 インターバル																								
安衛法 (適重労働 関連)	18委員会 付置事項 健康系統 時間系統	12衛管理者 スタッフ負担 出国	13産業医 委員会 健康系統 時間系統	66-8-3 時間把握	66-8 面接指導	66-10 ストレス チェック																									
その他	愛知労働局司法給付状況 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成28年</th> <th>平成29年</th> <th>平成30年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労 労務委員会の件数 (労働基準法第214条、最低賃金法第4条)</td> <td>22</td> <td>22</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>高 労働時間・休日 (労働基準法第215条、第216条、第218条)</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>低 賞金不正付与(サービス残業) (労働基準法第27条)</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>備 その他</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>計</td> <td>29</td> <td>31</td> <td>38</td> </tr> </tbody> </table>							平成28年	平成29年	平成30年	労 労務委員会の件数 (労働基準法第214条、最低賃金法第4条)	22	22	26	高 労働時間・休日 (労働基準法第215条、第216条、第218条)	10	6	6	低 賞金不正付与(サービス残業) (労働基準法第27条)	0	0	2	備 その他	7	3	6	計	29	31	38	※2.3.6版
	平成28年	平成29年	平成30年																												
労 労務委員会の件数 (労働基準法第214条、最低賃金法第4条)	22	22	26																												
高 労働時間・休日 (労働基準法第215条、第216条、第218条)	10	6	6																												
低 賞金不正付与(サービス残業) (労働基準法第27条)	0	0	2																												
備 その他	7	3	6																												
計	29	31	38																												

安衛チェックシート

安全衛生チェックシート (数値は関係法令条文) 年 月 日							
安衛基本	方針 Mission	管理規程	管理計画 実施計画 教育計画	OSHMS ISO45001	リスク 法28-2	4重責任 刑事・民事 行政・社会	4M調査 man, machine, media, management
管理体制	総括管理 統括責任	委員会 付議事項 規程	安衛管理者	安衛推進者	産業医	元方管理者 店社管理者	主任者 職長
取組み方	RA調査 一般調査	作業計画 作業手順	指揮監督 職長-主任者	資格配置	教育 KY-危険体感- 再教育等	ゼロ災害全 員参加運動	安全プロジェ クト登録等 目標設定
働き方 改革	過重対策 認定基準	安衛法 時間把握	パワハラ	高齢-障害- 疾病者配慮			コンプラ CSR SDGS
安衛法・施行令・安衛規則・特別規則等							
安全基準	機械全般 則101-107	回転体-切断- 粉碎-プレス	ロボット フォーク	建設重機 クレーン	機械包括指針 3stepmethod 残留リスク	危険の 見える化	非定常作業 GL
爆発	感電	型枠組立	掘削	鉄骨組立	橋梁架設	木建組立	火災 避難経路
墜落 則518-653	足場-構台 563-655	規格-構造 組立-解体	足場-手す り先行GL	ハーネス	飛来落下 崩壊	通路	
転倒 プロジェクト	労災隠し 則97	地震対策 BCP	交通労災 改善基準	非正規 一人親方			
(注) 塗りつぶしは、3大送検項目							
衛生基準	衛生3管理	酸欠則 換気・測定	特化則 有機則	粉じん則 石棉則	事務所則	熱中症	化学RA
検査点検	始業点検	月例点検	年次検査	特定検査	性能検査		計画届
健診等	一般健診 事後措置	長時間労働 面接指導 意見聴取	ストレス チェック	メンタル 4つのケア	特殊健診		
特別規制	協議組織	連絡調整		建設業総合 対策		製造業元方 法30の2-指針	
(注) 1.GLはガイドラインの章							
※2.3.6版							

働き方改革は、一億総活躍社会実現に向けた最大のチャレンジ (首相コメント)

ニッポン一億総活躍プラン・働き方改革実行計画 フォローアップ (概要)

2019年5月
内閣官房
一億総活躍推進室・
働き方改革実現推進室

【主な指標:労働基準関係】

- ① 時間外労働を行う場合でも、原則月 45 時間、年 360 時間以内となることを目指す。
- ② 勤務間インターバル制度導入についての環境整備を進め、当該制度を導入している企業割合を 2020 年までに 10%以上とする。(2018 年:1.8%)
- ③ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする。(2022 年まで、2017 年:58.4%)

(注)自殺者数:H15年 34,427人・H30年 20,840人

説明のまとめ1

1、働き方改革関連法の全体像

- (1) 改革の目的は、・・・生活の向上、国力の維持か。
- (2) 一括法等は1弾(30.7.6)と2弾(元.6.5)
- (3) 第1弾は、①労基法(36上限・80、年休)②安衛法(時間把握)
③パート有期法・派遣法(同一労働同一賃金)
- (4) 第2弾は、①女性活躍法(行動計画)②総合推進法(パワハラ)

2、36協定の法的意義

- (1) 正しい手順を踏んで、届出。(2) 罰条は、懲役刑と罰金。

3、次の変化

- (1) 2.4.1から①同一労働同一賃金②上限規制(中小)③時効
- (2) 2.6.1から①パワハラ (3)・・・副業・兼業・・・インターバル

4、チェックシートで自己点検

まとめ2:働き方改革は、 Change・Challenge・Chance

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革 特設サイト
支援のご案内

無料相談窓口一覧
働き方改革推進支援センター

進めよう!
ニッポンの
働き方改革
CHANGEしよう!

中小企業
経営者の
皆さんも!

〈働き方改革〉
応援団長
松本 安太郎

〈働き方改革〉
チアリーダー
村山 舞星

働き方改革
関連法とは

助成金のご案内

無料相談窓口

関連資料/
イベントレポート

成功の秘訣
中小企業事例集

ご清聴ありがとうございました。