

# ヒューマンテラス通信

## 3月号 目次

1. 花粉飛散量が「極めて多い日」はテレワークの検討も ..... 1
2. 「特定受託事業者（フリーランス）に係る取引の適正化に関する 検討会」報告書が  
まとめられました ..... 1
3. 続く売り手市場、最近の学生の就活状況は？  
～厚生労働省の大学等卒業予定者の就職内定状況調査より ..... 2
4. 男女の賃金の差異、平均値が初公表されました ..... 3
5. ワークーションの実態と効果 ..... 3
6. 「令和6年分所得税の定額減税」の特設サイトが開設されました ..... 4
7. 2024年10月からの社会保険適用拡大に関するQ&Aが 公開されました ..... 5
8. 外国人労働者数が初の200万人超え～厚生労働省のまとめより ..... 5
9. 「家事使用人の雇用ガイドライン」が策定されました ..... 6
10. 3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先] ..... 7
11. 弊社業務のご案内 ..... 8
12. 今月のパンフレット：[厚生労働省リーフレット](#)  
36協定（サブロク協定）の適切な締結（令和6年1月版） ..... 8

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ  
(ヒューマンテラス株式会社)

E-mail：soudan@humanterrace.co.jp

URL：www.humanterrace.co.jp

## 1. 花粉飛散量が「極めて多い日」はテレワークの検討も

### ◆表示ランクを30年ぶりに改定

日本花粉学会は昨年12月、花粉飛散量の表示ランクを30年ぶりに改定し、これまでの「非常に多い」というランクを1日1平方センチあたりのスギ・ヒノキの花粉数50個以上から100個未満に改訂し、新たに100個以上の日を「極めて多い」とすることとしました。

《新基準》	少ない	: 10個未満
	やや多い	: 10個～30個未満
	多い	: 30個～50個未満
	非常に多い	: 50個～100個未満
	極めて多い	: 100個以上

これに伴い、環境省と厚生労働省は花粉症対策についてまとめたリーフレットを公表しました。

### ◆外出を避け「テレワーク」の活用も

リーフレットには、予防策として、顔にフィットするマスクやメガネの着用や、花粉飛散の多い時間帯（昼前後と夕方）の外出を避けることを挙げています。また、職場の対策として、まだ発症していない人にもテレワークを活用するなどの予防行動をとることを推奨しています。

リーフレットにはそのほか、花粉を室内に持ち込まないために以下を掲げています。

- ・花粉が付きにくく露出の少ない服装を心がけましょう
- ・手洗い、うがい、洗顔、洗髪で花粉を落としましょう
- ・換気方法を工夫しましょう
- ・洗濯物や布団の外干しを控えましょう

このほか、リーフレットでは対症療法や免疫療法などの治療方法についても掲載しています。

スギ花粉の飛散量は2月から5月頃が多い時期です。花粉症患者は飛散量が多い日は症状が酷くなり、生活や仕事に影響を及ぼします。企業の取組みとしては、花粉症に関する知識や情報を発信し、従業員が働きやすいように環境整備することが必要です。テレワークが可能な業務については、鼻水やくしゃみがひどくて仕事が手につかないよりも賢明な選択肢といえるかもしれません。

【日本花粉学会「花粉情報等標準化委員会」】

[http://www.psj3.org/jp/PSJ\\_polleninfo\\_standardization.pdf](http://www.psj3.org/jp/PSJ_polleninfo_standardization.pdf)

【環境省・厚生労働省「花粉症対策～スギ花粉症について日常生活でできること」】

<https://www.env.go.jp/content/000194676.pdf>

## 2. 「特定受託事業者（フリーランス）に係る取引の適正化に関する検討会」報告書がまとめられました

特定受託事業者（フリーランス）に係る取引の適正化等に関する法律（以下、「本法」といいます）の施行に向けて、政令または公正取引委員会規則で定めるとされている事項について、公正取引委員会は、各業種における取引実態を踏まえ、特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会がとりまとめた報告書を公表しました。

### ◆業務委託をした場合に明示しなければならない事項（本法3条1項）

本法3条1項では、業務委託事業者が特定受託事業者に業務委託をした場合、公正取引委員会規則に定める事項を明示しなければならないとされています。この公正取引委員会規則に定める事項について、下請法や業法・業界の慣行とそろえるべきとの意見により、下記の事項とすることが適当と示されました。

- ① 業務委託事業者および特定受託事業者の商号、名称等
- ② 業務委託をした日
- ③ 特定受託事業者の給付・役務を受領する期日
- ④ 特定受託事業者の給付を受領する場所
- ⑤ 給付・役務の内容を検査する場合は、検査完了期日
- ⑥ 報酬をデジタル払い（報酬の資金移動業者の口座への支払い）する場合に必要な事項

#### ◆規定の対象となる業務委託の期間（本法5条1項柱書）

本法第5条では、特定業務委託事業者が特定受託事業者に対し、業務委託をした場合にしてはならない行為を定めています。この規定の対象となる業務委託は、政令で定める期間以上の期間行うもの（契約の更新により、当該政令で定める期間以上継続して行うこととなるものを含みます）に限定されており、この具体的な期間は「1か月」とすることが適当と示されました。

報告書では、上記2点のほか、任意事項とされる電磁的方法による明示の認否や、再委託する場合の取扱いについても方針が示されています。フリーランスとの取引がある場合は、新法の施行までに準備を進めていきましょう。

【公正取引委員会「『特定受託事業者に係る取引の適正化に関する検討会』報告書について」】  
[https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/jan/240119\\_1\\_fl\\_report.html](https://www.jftc.go.jp/houdou/pressrelease/2024/jan/240119_1_fl_report.html)

### 3. 続く売り手市場、最近の学生の就活状況は？ ～厚生労働省の大学等卒業予定者の就職内定状況調査より

#### ◆大学生の就職内定率は86%、前年同期から1.6ポイント上昇

いよいよ3月卒業の学生等が新入社員として働き始める時期が近づいてきました。今春卒業予定の学生等の就職状況はどうだったのでしょうか。

厚生労働省と文部科学省が公表した、令和6年3月大学等の卒業予定者の就職内定状況調査（令和5年12月1日現在）によれば、大学生の就職内定率は86.0%（前年同期比1.6ポイント上昇）となっています。

また、短期大学の就職内定率は66.7%で同2.7ポイント低下となっているものの、高等専門学校および専修学校（専門課程）の就職内定率は、それぞれ97.8%（同1.2ポイント上昇）、73.2%（同3.4ポイント上昇）と、売り手市場が続いている状況が見てとれます。

#### ◆学生の困り込みのためのオヤカク

学生優位の売り手市場において、企業側も内定者の困り込みに必死になっています。最近では、内定辞退等を防ぐため、就職希望者の親に入社や内定の承諾を確認する「オヤカク」などの広がり等が多く報道されているところです。

#### ◆人材確保の難化への対応を

これまでの新卒採用は、4月入社に向けた一括採用が主流でした。しかし、労働力人口の減少やグローバル化の状況を踏まえ、経団連は多様な人材の獲得に向けて通年採用の拡大を提言しています。今後、大企業の通年採用の拡大が予想される中、内定辞退率の高さで悩まされがちな中小企業は、人材獲得のさらなる難化が指摘されています。

深刻化していく人材確保の問題に対応すべく、自社における採用活動のあり方を、より一層検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省・文部科学省「令和5年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査（令和5年12月1日現在）」】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001197583.pdf>

## 4. 男女の賃金の差異、平均値が公表されました

### ◆男女の賃金の差異の平均値

令和4年7月8日に、女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報公表項目に「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業に対し情報公表が義務化されたのは記憶に新しいところです。

今般、厚生労働省の労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、男女の賃金の差異の平均値（対象：301人以上事業主）が明らかにされました。

《男性の賃金に対する女性の賃金の割合の平均値》

- ・全労働者 → 69.5%
- ・正規雇用労働者 → 75.2%
- ・非正規雇用労働者 → 80.2%

※義務対象企業17,370社のうち、女性の活躍推進企業データベースに加え、厚生労働省が把握した14,577社の公表数値の平均値（令和6年1月19日時点）

### ◆求職者にとっての比較材料に

男女の賃金の差異は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」で公表されています。もちろん、差異が大きいからといって一概に差別的な取扱いをしているというものではありません。しかし、あまりに開きがある場合、特に女性の求職者が不安を覚える可能性は大いにあります。今回公表された平均値は、採用活動において重要な意味を持つことでしょう。逆にいえば、十分な取組みを行っているという企業は、適切な説明や積極的な発信をすることで、この数値を味方とすることもできそうです。そのためのはじめの一歩として、まずは自社の男女の賃金の差異を把握することが重要です。

【厚生労働省「第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37629.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37629.html)

## 5. ワークーションの実態と効果

パーソル総合研究所の「ワークーションに関する定量調査」によると、普段の職場や自宅とは異なる日常生活圏外の場所で、仕事（テレワーク）をしながら自分の時間も過ごす「ワークーション」や、出張先などで滞在を延長して余暇を過ごす「ブレジャー」（BusinessとLeisureを組み合わせた造語 Bleisure）を行ったことがある就業者は、17.4%いるそうです。

### ◆ワークーションのメリット

直接的なコミュニケーションの機会が少なくなってきた昨今、グループでワークーションを行うことで、よりワーク・エンゲージメント（仕事に対してのポジティブで充実した心理状態）が高まったという調査結果が出ています。他のメンバーと一緒に非日常の中で仕事をしながら過ごすことで、一体感が高まり、チームワークにも良い影響を与えるようです。

#### ◆隠れワーケーションのリスク

一方、直近半年未満にワーケーションを行った人のうち14.1%が、他のメンバーに隠れてワーケーション（隠れワーケーション）を行っている実態もわかりました。

また、ワーケーションを認めている企業（と認知されている割合）は54.8%あったそうですが、ワーケーション経験者のおよそ半数が、企業からワーケーションを認める方針が出ていないか、禁止されている中で行っていたということです。

こうした隠れワーケーションが行われると、様々なリスクが発生します。情報漏えいや労務管理上のリスクの増加、職場の人間関係の悪化、従業員に対する懲戒処分を行う際のトラブル発生などが考えられます。

ワーケーションを認める場合には、関連規定や申請書を整備することはもちろん、部署のメンバーへの伝達やセキュリティ対策、効果的な実施方法など、実際の運用面も検討することが大切でしょう。導入をご検討される際は、弊所にご相談ください。

【パーソル総合研究所「ワーケーションに関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/workcation.html>

## 6. 「令和6年分所得税の定額減税」の特設サイトが開設されました

「令和6年度税制改正大綱」（令和5年12月22日閣議決定）で、岸田内閣が先に掲げた、令和6年分の所得税額から一定額が控除される定額減税が盛り込まれました。法案が成立すれば、給与所得者については令和6年6月1日以後最初に支払う給与等についての源泉徴収を行う際から実施されることとなります。金額は、1人あたり3万円、同一生計配偶者および扶養親族がいる場合は1人につき3万円の合計額です。

#### ◆定額減税特設サイト

法案成立前でも、給与計算担当者（源泉徴収義務者）が早期に準備に着手できるよう、国税庁は特設サイトを設け、1月30日に各種パンフレット・資料等を、そして2月5日にQ&Aを公表しました。

#### ◆「令和6年分所得税の定額減税のしかた」

パンフレットは、1. 定額現在の概要、2. 給与の支払者の事務のあらまし、3. 月次減税事務の手順、4. 年調減税事務の手順、5. 源泉徴収票への表示について、全16頁で解説されています。

#### ◆「令和6年分所得税の定額減税Q&A」

Q&Aは、制度の概要、対象者の選定、月次減額の方法、年調減税の方法、源泉徴収票・給与支払明細書等への記載方法等、全23頁、計59のQ&Aから構成されています。

今回の定額減税は、給与計算実務に直接の影響がある内容ですので、資料やQ&Aを参考に、あらかじめ手順を確認しておくといでしょう。

【国税庁「定額減税 特設サイト」】

<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzei/index.htm>

【同「令和6年分所得税の定額減税のしかた」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0023012-317.pdf>

【同「令和6年分所得税の定額減税Q&A」】

<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/gensen/0024001-021.pdf>



## 7. 2024年10月からの社会保険適用拡大に関するQ & Aが公開されました

所定労働時間または所定労働日数が通常の労働者（正社員）の4分の3に満たない短時間労働者でも、①1週の所定労働時間が20時間以上であること、②所定内賃金が月額8.8万円以上であること、③学生でないこと、④特定適用事業所に使用されていること、という要件を満たせば、健康保険と厚生年金保険の被保険者になります。

今年の10月から、④の特定適用事業所の企業規模要件が、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が常時100人を超える企業から常時50人を超える企業に拡大されるため、厚生労働省によるQ & Aが公開されました。関係のある方は、下記をご確認ください。

◆問9 「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、どのような状態を指すのか。どの時点で常時50人を超えると判断することになるのか。

(答) 「被保険者の総数が常時50人を超える」とは、

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。
- ② 個人事業所の場合は、適用事業所ごとに使用される厚生年金保険の被保険者の総数が12か月のうち、6か月以上50人を超えることが見込まれる場合を指します。

◆問10 特定適用事業所に該当した適用事業所は、どのような手続が必要になってくるか。

(答) 特定適用事業所に該当した場合は、

- ① 法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所を代表する本店又は主たる事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。
- ② 個人事業所の場合は、各適用事業所から、事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出ることになります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

【厚生労働省「短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q & A集（令和6年10月施行分）」】  
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240124T0010.pdf>

## 8. 外国人労働者数が初の200万人超え～厚生労働省のまとめより

厚生労働省は1月26日、令和5年10月末時点の外国人雇用についての届出状況の取りまとめを公表しました。

国内で働く外国人は昨年10月末時点で前年と比べ12.4%増えて、204万8,675人に上り、平成25年から11年連続で過去最多を更新しました。外国人労働者の増加率はコロナ禍前の水準にまで回復しています。また、比較可能な平成20年以降、200万人を超えるのは初めてです。

◆外国人労働者数は過去最高を更新

外国人労働者数は204万8,675人で、前年比で22万5,950人増加し、届出が義務化された平成19年以降、過去最高を更新しました。対前年増加率は12.4%と、前年の5.5%から6.9ポイント上昇しています。

#### ◆外国人を雇用する事業所数も過去最高を更新

外国人を雇用する事業所数は31万8,775所で、前年比1万9,985所増加し、届出の義務化以降、こちらも過去最高を更新しています。対前年増加率は6.7%と、前年の4.8%から1.9ポイントの上昇でした。

#### ◆国籍別では、ベトナムが昨年同様に最多

国籍別では、ベトナムが最も多く51万8,364人で、外国人労働者数全体の25.3%を占めています。次いで中国39万7,918人（全体の19.4%）、フィリピン22万6,846人（全体の11.1%）の順となっています。

対前年増加率が高かったのは、インドネシア（56.0%増）、次いでミャンマー（49.9%増）、ネパール（23.2%増）の順となっています。

#### ◆在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が前年比最多の増加率

在留資格別では、「専門的・技術的分野の在留資格」が対前年増加率として最も大きく59万5,904人で、前年比11万5,955人（24.2%）の増加、次いで「技能実習」が41万2,501人で、前年比6万9,247人（20.2%）増加、「資格外活動」が35万2,581人で、前年比2万1,671人（6.5%）の増加でした。

【厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37084.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html)

## 9. 「家事使用人の雇用ガイドライン」が策定されました

#### ◆ガイドラインの内容・目的

2月8日に厚生労働省より公表された本ガイドラインでは、①家政婦・家政夫（家事使用人）を雇用する雇用主（家庭）、②家事使用人、③家政婦（夫）紹介所（事業者として、家事使用人と雇用主との間の労働契約をあっせんする機関）を対象に、家事使用人の労働契約の条件の明確化・適正化、適正な就業環境の確保などについて必要な事項を示しています。

個人宅に出向き、家庭と直接労働契約を結び、その指示のもと家事一般に従事する家事使用人は、労働契約法の適用は受けませんが、労働基準法が適用除外です。独立行政法人労働政策研究・研修機構「家事使用人の実態把握のためのアンケート調査」（2023年9月公表）で、業務内容や就業時間などが不明確であるため契約をめぐるトラブルが発生する、また、就業中のケガに対する補償が十分ではないなどの問題が一部にあることがわかったことから、家事使用人に働きやすい環境の確保がなされるよう、本ガイドラインが策定されました。

#### ◆労働条件の明確化

「雇用主の情報」「就業場所」「労働契約の期間」「試用期間」「業務の内容」「就業時間・休憩時間」「報酬等」「退職に関する事項」「休日・休暇」といった条件について明確にすること、また、口頭で伝えるだけでなく、書面もしくは電子メールなどで明示することを求めています。

#### ◆労働契約の条件の適正化

雇用主が、報酬や就業時間、労働契約の期間などを適正な水準に設定することを求めています。例えば、報酬については、仕事の難易度や家事使用人の能力などを考慮し、最低賃金を下回るような低い水準となっていないかを確認し、家事使用人と話し合った上で、適切な水準となるようにすることとしています。

#### ◆適正な就業環境の確保

家事使用人の就業日ごとの始業・終業時刻を確認して、記録し、お互いに確かめ、就業時間を適正に管理することなどを求めています。

#### ◆保険の加入状況の確認

雇用主に、家事使用人または家政婦（夫）紹介所に対して、①損害保険加入の有無、②災害補償保険（労災保険の特別加入を含む）加入の有無を事前に確認しておくことなどを求めています。

【厚生労働省「「家事使用人の雇用ガイドライン」を策定しました」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_37762.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37762.html)

## 10. 3月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 11日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

### 15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

### 4月1日

- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]



## 11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

### ■ 1. アドバイザーサービス

- ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
- ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

### ■ 2. コンサルティングサービス

- ・ 人事制度構築・見直し
- ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社  
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062

東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F

TEL : 03-6276-8922

FAX : 03-6276-8933

Email : soudan@humanterrace.co.jp

URL : www.humanterrace.co.jp

### ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F  
電話: 03-6276-8922



## 12. 今月のパンフレット: 厚生労働省リーフレット

### 36協定（サブロク協定）の適切な締結（令和6年1月版）

4月に向けて、36協定の更新をおこなう企業も多いのではないのでしょうか。

今年の1月に公開された厚生労働省のリーフレットを添付いたしますので、内容をご確認ください。

#### ▼リーフレットの URL

<https://www.mhlw.go.jp/content/001202904.pdf>

#### ▼厚生労働省 ホームページ

「労働時間・休日」のページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html)

「時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務」のページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html)

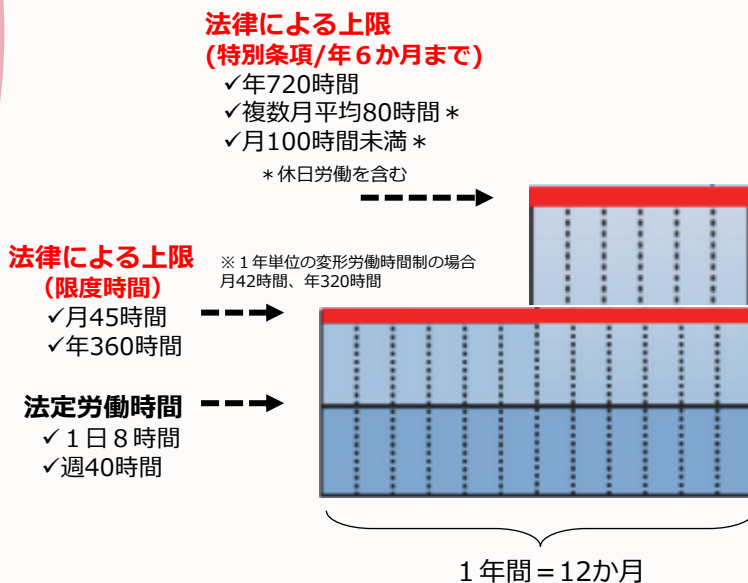
（特設サイト）2024年4月から建設業、トラック・バス・タクシードライバー、医師の「働き方改革」を進めるため、時間外労働の上限規制が適用となります！

<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp/index.html>

# サブロク 36協定の 適正な締結

法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1日）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

時間外労働には法律で  
上限が定められています。



- ◆以下の事業・業務については、令和6年4月1日以降、上記と異なる上限規制が適用されます。  
建設の事業（災害時における復旧・復興の事業に限る）、自動車運転の業務、医業に従事する医師
- ◆新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。  
詳細は、HPをご参照ください。



様式には、労働保険番号・法人番号についても記載が必要です  法人番号は「国税庁 法人番号公表サイト」からも検索できます



協定すべき事項は以下のとおりです

様式  
第9号

- 時間外労働又は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  対象期間（1年間に限る）  1年の起算日  協定の有効期間  
業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。
- 対象期間における**1日**、**1か月**、**1年**について、延長することができる時間数又は労働させることができる休日の日数、始業及び終業の時刻
- 時間外労働+休日労働の合計が以下を満たすこと（チェックボックスに要チェック）  
 **月100時間未満**  **2～6か月平均80時間以内**

臨時的に限度時間を超える労働について協定する場合、協定すべき事項は以下のとおりです

様式  
第9号の2

- 1か月の時間外労働+休日労働の合計時間数（100時間未満）
- 1年の時間外労働時間（720時間以内）
- 限度時間を超えることができる月数（1年について6か月以内とすること）
- 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  
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限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意してください。  
（例）・予算、決算業務 ・ボーナス商戦に伴う業務の繁忙 ・納期のひっ迫 ・大規模なクレームへの対応 ・機械のトラブルへの対応
- 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  
以下のものから協定することが望ましいことに留意してください。  
①医師による面接指導 ②深夜業（22時～5時）の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）  
④代償休日・特別休暇の付与 ⑤勤務状況や健康状態に応じた健康診断 ⑥年次有給休暇の取得促進  
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
- 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率  
25%を超える率とするよう努めてください。
- 限度時間を超えて労働させる場合における手続  
（例：労働者代表者に対する事前申し入れ、労使協議）

様式の記載例は次頁以降を  
ご参照ください





# 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 (労働基準法施行規則第16条第1項関係))

臨時的な特別な事情がなければ、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の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 (1枚目) と、✓ 限度時間を超える時間外労働についての届出 (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ご参照ください。

2枚目  
(表面)

## 時間外労働に関する協定届 (特別条項) 休日労働

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 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			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		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限り。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			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 (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	所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 (任意)		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 (任意)	
<b>突発的な仕様変更</b>	<b>設計</b>	<b>10人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>4回</b>	<b>60時間</b>	<b>70時間</b>	<b>35%</b>	<b>550時間</b>	<b>670時間</b>	<b>35%</b>
<b>製品トラブル・大規模なクレームへの対応</b>	<b>検査</b>	<b>10人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>3回</b>	<b>60時間</b>	<b>70時間</b>	<b>35%</b>	<b>500時間</b>	<b>620時間</b>	<b>35%</b>
<b>機械トラブルへの対応</b>	<b>機械組立</b>	<b>20人</b>	<b>6時間</b>	<b>6.5時間</b>	<b>3回</b>	<b>55時間</b>	<b>65時間</b>	<b>35%</b>	<b>450時間</b>	<b>570時間</b>	<b>35%</b>
限度時間を超えて労働させる場合における手続			<b>労働者代表者に対する事前申し入れ</b>								
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			(該当する番号) <b>①、③、⑩</b>	(具体的内容) <b>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、職場での短時対策会議の開催</b>							

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%)を超える割増率とす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なりません。これを労務で確認の上、必ずチェックを入ってください。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。

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。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる回数(6回以内)に限り、年6回以内(6回以内)に限り、月100時間未満(100時間未満)に限り、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。

限度時間(月45時間又は42時間)を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満(100時間未満)に限り、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。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

限度時間(年360時間又は320時間)を超えて労働させる1年の時間外労働(休日労働は含ません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限り、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。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①~⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください(複数可。①~⑩の中から1つ以上とすることが望ましい)。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

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時間未満でなければならず、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。✓

管理監督者は労働者代表にはなりません。(チェックボックスに要チェック)

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。

(チェックボックスに要チェック)

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、その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、有効な協定届とはなりません。

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職名 **検査課主任**

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** 氏名 **山田花子**

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こと。✓

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)

**〇〇〇〇年 3月 15日**

使用者 職名 **工場長** 氏名 **田中太郎**

労働基準監督署長殿

## 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

- 時間外労働や休日労働は必要最小限にとどめてください。
- 使用者は、36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、時間外・休日労働時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることに留意する必要があります。
- 限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができる時間を定めるに当たっては、**限度時間のできる限り近づけるように努めてください。**
- 1か月未満の期間において労働する労働者について、1週、2週及び4週のそれぞれについての延長時間が目安時間（1週15時間、2週27時間、4週43時間）を超えないものとするよう努めてください。
- 36協定において休日の労働を定めるに当たっては、**休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするよう努めてください。**

## 36協定の締結当事者

- 36協定締結の際は、その都度、当該事業場に使用されるすべての労働者（パートやアルバイト等も含む）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、過半数組合がない場合は、すべての労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と協定しなければなりません。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
  - ✓ 管理監督者でないこと
  - ✓ 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、挙手等の方法で選出すること
  - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと※不適切な選出の例：会社による指名、社員親睦会の幹事などを自動的に選出
- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。

36協定届の  
チェックボックス  
にチェックする  
必要があります。

36協定は、常時各作業場の見やすい場所への掲示や書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

## 各種ご案内

📄 36協定の様式のダウンロードはこちら

労働基準関係主要様式 🔍 検索



📄 必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な36協定届を作成することができます

スタートアップ労働条件 🔍 検索



📄 36協定届の電子申請はこちら

労基法等 電子 🔍 検索

