

時間外・休日労働協定の適正な締結及び届出について

時間外・休日労働協定の締結に当たっては、労働基準法第 36 条第 2 項各号及び労働基準法施行規則第 17 条第 1 項で定められた事項を協定するほか、①労働者の過半数を代表する者(労働者の過半数を組織する労働組合がない場合に限る。)は、労働基準法施行規則第 6 条の 2 第 1 項の要件を満たす者として、②「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(以下「指針」という。)に適合したものとなるようにすること、などが必要とされています。

については、貴事業場の時間外・休日労働協定においては、下記事項のうち□内にレ印を付した事項について適正に締結されていないので、労使当事者間で再度検討の上、時間外・休日労働協定を再度締結し届け出るようにしてください。

記

第 1 主な協定・届出事項及びその内容

1 主な協定・届出事項

(1) 共通事項

☐ 時間外労働・休日労働をさせる必要のある労働者の範囲

☐ 業務の種類 ☐ 労働者数

☐ 時間外労働・休日労働をさせることができる場合

☐ 延長して労働することができる時間

☐ 1 日 ☐ 1 箇月 (※) ☐ 1 年

※ 労働基準法第 139 条から第 141 条までに規定する事業・業務については、1 日を超え 3 箇月以内の期間

☒ 労働することができる休日の日数

☐ 有効期間

☐ 1 年について労働時間を延長して労働することができる時間の起算日

☐ 時間外労働・休日労働の上限時間 (1 箇月 100 時間未満、1 箇月当たり平均 80 時間を超えない) を満たす旨のチェックボックスにチェックがあること

☐ 協定の当事者(労働者側)の職名及び氏名

☐ 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

注) 有効期間については、1 年間とすることが望ましいこと。

(2) 特別条項付き協定

☐ 限度時間を超えて労働させることができる場合

☐ 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

☐ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率

☐ 限度時間を超えて労働させることができる場合における手続

2 1箇月及び1年についての限度時間

(1) 一般労働者（下記(2)の労働者を除く。）

☐ 1 箇月 45 時間 ☐ 1 年間 360 時間

(2) 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制対象労働者

☐ 1 箇月 42 時間 ☐ 1 年間 320 時間

(3) 特別条項付き協定

☐ 1 箇月 100 時間未満（※休日労働の時間数を含む。）

☐ 1 年（※休日労働の時間数を含まない。）

（☐ 1 年 720 時間以下 ☐ 1 箇月の限度時間を超えることができる回数6回）

3 労働者の過半数を代表する者の職務上の地位及び選出方法

☐ 監督又は管理の地位にある者でないこと

☐ 投票、挙手等の方法により選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと

4 その他

☐ 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旨のチェックボックスにチェックがあること

☐ 労働者の過半数を代表する者が、監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、労働基準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って使用者の意向に基づき選出されたものでない旨のチェックボックスにチェックがあること

第2 指針による留意事項

☐ 臨時的に限度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、その内容が、「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ではないこと

2022 年 10 月

____ 殿

中津

労働基準監督署(担当:

)

※具体的な改善方法や不明な点等につきましては、当署あてにお問い合わせください。