

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

第4回

SUBJECT ▶ 36協定の作り方

今、やらなくてはならないこと

前回まで、法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて仕事をするのであれば、36協定が必要であること、今後は、その残業時間についても上限があることを解説してきました。今回は具体的に36協定の書き方について解説をしていきます。建設業の上限規制は2024年4月からとなるため、今、作らなくてはならない36協定の書き方を解説します。(右頁図:「36協定記入例」参照)

36協定のポイント

(下図:「36協定のポイント」参照)

36協定のポイント

1 2024年3月31日まで、建設業は猶予期間となるため上限規制は適用されません。

2 現状では、様式第9号の4を使用します。

3 有効期間の終了する前に、翌年の36協定書の締結・届出をしてください。提出日以降が36協定書の有効期間となります。

4 過半数代表者の選任について
・労働者の代表は、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は、過半数代表者を **選ぶ必要** があります。
・労働者とは、パートやアルバイトの方も **含んだ人数** です。
・過半数代表者は、**会社の意向** で決めることはできません。
・過半数代表者は、**投票、挙手等** の方法で選出します。

5 36協定書は周知義務もあるため、**見やすい場所への掲示** もしくは **事業場内** で備え付ける必要があります。



アスミル社会保険
労務士事務所代表
特定社会保険労務士

櫻井 好美

民間企業に7年勤務後、
2002年櫻井社会保険労務士事務所(現・アスミル社会保険労務士事務所)を設立。

【主なコンサルティング・セミナー内容】
就業規則・労働環境整備、人事評価制度コンサルティング、賃金制度コンサルティング、退職金コンサルティング、働き方改革セミナー、管理職向け労務管理セミナー、建設業向け社会保険セミナー、介護セミナー、WLBセミナー、女性の働き方セミナー、学生向け働く前に知っておいてほしいこと 等

せっかくだしている協定書も、結果的に1ヶ月45時間を超える残業をしていれば、36協定違反になってしまいます。まずは、現状にあった36協定を締結し届出をしましょう。

36協定は事業所単位

36協定の締結は事業所単位が原則になります。例えば、本社に10人、A営業所は5人、B営業所に5人いた場合は、本社、A営業所、B営業所が、それぞれの住所を管轄する労働基準監督署へ届出をしなければなりません。また、36協定以外にも賃金控除に関する労使協定、就業規則の作成・変更等は、人数規模に関

わらず事業所単位で考えます。

管理監督者は適用除外

労働基準法上の管理監督者は、時間外労働・休日労働の適用除外となるため、36協定に関しても適用除外となります。ただ一般に言われている「管理職者」と労基法上の「管理監督者」は、必ずしもイコールではありませんので要注意です。「管理職だから残業つかないよ」という言葉をよく耳にします。確かに労基法上の「管理監督者」であれば、残業代のかからない方になります。ただ、労基法上の管理監督者というのは、名称ではなく実態がどうか?ということになっていきます。例えば、経営者と一体的な立場であるといえるほど重要な職務と

権限を与えられているか?労働時間の制約があるのか?(出退勤の自由があるか?)役職にあった待遇(一般労働者に比べて優遇されているか)を与えられているか?というような内容で決めますので、「管理職」という名称で決めるわけではありませんので、36協定締結の際に、改めて見直してみましょう。

時間外労働・休日労働の制限

CASE1 年少者の場合

年少者とは、満18歳に満たない者のことをいいます。年少者は非常災害の場合を除き、時間外・休日労働をさせることはできません。36協定の適用除外者です。

CASE2 女性の場合

女性であっても時間外労働・休日労働に関しては男性と同様に36協定の範囲内で働くことができます。ただし、一定要件の方から申し出があった場合は、時間外・休日労働はさせることができません。

■妊産婦(妊娠中および出産後1年以内の者。非常災害の場合を含む)。

■小学校就学前の子を育てる者・法定の家族を介護する者(いずれも、日々雇用される者、勤続1年未満の者、週所定労働日数が2日未満の者を除く)。

■3歳未満の子を育てる者・法定の家族を介護する者(いずれも、日々雇用される者、勤続1年未満の者、週所定労働日数が2日未満の者、労使が制度を適用しないと協定した者を除く)。

(例) 36協定記入例 緑文字……記入例部分 赤枠……注意事項

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)	
内装工事		〇〇建設株式会社		〇〇県〇〇市〇〇1-2-3 (XX-123-4567)	
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(※16歳以上の者)	所定労働時間	1日	延長することができる時間数
1 工期逼迫への対応	2 現場作業	3 8人	4 7時間30分	6 4時間	7 80時間
(1) 下記③に該当しない労働者					8 800時間
					9 令和〇年4月1日～1年間
1年単位の变形労働時間制により労働する労働者					
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(※16歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻	
1 工期逼迫への対応	2 現場作業	3 8人	5 土日	1ヶ月に4日 8時～20時	
				9 令和〇年4月1日～1年間	
協定の成立年月日 令和〇〇年〇〇月〇〇日					
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					
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(投票による選出)					
令和〇〇年〇〇月〇〇日					
使用者 〇〇建設株式会社 代表取締役 〇〇 〇〇					
労働基準監督署長 殿					

7 1ヶ月の最大の残業時間
8 1年の最大の残業時間
9 有効期間 ※毎年更新します
10 NG記入例 管理監督者
11 他記入例 挙手、話しあい 等
12 管轄の労働基準監督署を入れます