

36協定等を  
点検・  
見直し

# 職場の働き方を 変えていこう

まずは、  
チェックリストを  
使って職場を  
点検!

2019年4月1日以前に  
適用されている協定は、  
経過措置として協定の  
有効期間（1年以内）は  
有効となります

2019年4月1日からの改正労働基準法の施行に向けて、連合は「改正労基法等（時間外労働の上限規制、年次有給休暇等）のポイントと労働組合の取り組み」を確認しました。この「取り組み」のポイントを踏まえ、労働組合として法の遵守と、法を上回る取り組みを進めていきましょう。

## 時間外労働や年次有給休暇に関する

## CHECK POINT

: 法定基準 /  : 法を上回る等の取り組み

根拠となる法令等  or

### 36協定の締結 ①労働時間

36協定を限度時間（月45時間、年360時間）以内で締結していますか	労基法 36条4項	<input checked="" type="checkbox"/>
締結にあたり、労使で以下の事項について協定していますか	労基法 36条2項3号	
1) 時間外・休日労働が必要な具体的事由	指針	
2) 時間外・休日労働を行う業務区分の細分化（業務範囲の明確化）		
やむを得ず限度時間を上回る「特別条項」を締結する場合には、下記を確認していますか（以下全てを満たす必要があります ※罰則有り）	労基法 36条 5項・6項	
①36協定は特別条項締結の場合も年720時間以内に収まっていますか		
②36協定は特別条項締結の場合も休日労働含み単月100時間未満に収まっていますか		
③36協定は特別条項締結の場合も休日労働含み複数月平均80時間以内に収まっていますか		
④36協定は特別条項締結の場合も原則である月45時間の時間外労働を上回る回数は年6回以内となっていますか		
特別条項の締結にあたって、休日労働を含めて720時間以内となるよう取り組んでいますか	連合	
限度時間を超える場合の割増賃金率が法定を超える率となるよう取り組んでいますか	連合	
特別条項を適用する場合でも、臨時的な特別の事情がなければ、限度時間を超えることができません。以下の事項を労使で定めていますか	労基法施行 規則17条4号	
1) 具体的かつ臨時的な特別の事由	連合	
2) 特別条項を適用する場合の手続き等（事前協議等のルール）		
新たな36協定届では、法定の時間外労働に加え、任意で所定労働時間と所定の時間外労働を記載する形式となりました。36協定届に所定の労働時間と時間外労働の時間数を記載していますか	連合	
休日労働をできる限り少なくするよう使用者に求めていますか	連合	

### 36協定の締結 ②健康福祉確保措置

限度時間（月45時間、年360時間）超えて働く労働者に対し、いずれかの健康福祉確保措置（医師の面接指導や深夜業の制限など）を選択し、36協定に定めていますか	労基法36条 2項5号・ 労基法施行 規則17条5号・ 指針	
一つ以上選択した健康確保措置の、具体的内容を労使で協議・協定していますか	連合	

### 適用猶予業務 適用除外業務

職場が、適用猶予業務（建設事業、自動車の運転業務、医師等）や適用除外業務（新技術、新商品等の研究開発業務）、である場合にも、限度時間を基本上限時間を労使で協定していますか	連合	
---	----	--

裏面に  
つづく



## 過半数労働組合

あなたの組合は過半数労働組合となっていますか			✕
過半数労働組合の場合	労働組合に加入していない労働者の声を集約し、現場のすべての労働者の代表として行動していますか	連合	
	過半数代表者は投票・挙手など民主的な方法で選ばれていますか	労基法施行規則6条の2の2号	
過半数労働組合になっていない場合	過半数代表者へ立候補するとともに、組合の加入拡大に向けた取り組みを進めていますか	連合	
	使用者は過半数代表者の事務が円滑に遂行できるよう配慮(例えば会議室や掲示板、職場のメールの使用許可等)をしていますか	労基法施行規則6条の2の4項	

## 中小企業の割増率適用猶予廃止

中小企業の場合:月60時間を超える時間外労働の割増賃金率を労使で協議し50%に引き上げていますか(2023年4月1日から法定義務)	連合	
---	----	--

## 労働時間の客観的な把握・医師の面接指導

職場で管理監督者を含むすべての労働者の労働時間を客観的に把握していますか	安衛法66条の8の3	
把握した労働時間の記録を作成し、三年間保存するための措置が行われていますか	安衛法施行規則52条の7の3の2項	
時間外労働が80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者の申し出があった場合に、医師の面接指導を実施していますか	安衛法施行規則52条の2	
時間外労働が月45時間を超え、疲労が蓄積している労働者への医師の面接指導実施について労使で協議していますか	連合	

## 年次有給休暇の取得促進

各労働者の個別の年次有給休暇の取得状況を把握していますか	労基法施行規則24条の7	
職場で年次有給休暇管理簿が作成されていますか	労基法施行規則24条の7	
年次有給休暇管理簿の具体的取り扱いについて労使で協議・協定していますか	連合	
有休取得5日未満の労働者に対し、使用者が有休の時季指定を行い、5日以上の有休を取得するようにしていますか(5日には時季指定せずに労働者自ら取得した有休含む)	労基法39条7項	
使用者の有給休暇の時季指定にあたり、労働者の意見を聴いていますか	労基法施行規則24条の6	
年次有給休暇100%取得をめざし、計画的付与などの方策を労使で協議していますか	連合	

## フレックスタイム制

フレックスタイム制の清算期間を延長する場合に、必要性や時間外労働のあり方に関して労使で協議していますか	連合	
フレックスタイム制の清算期間の延長する場合に、割増賃金の支払い等を労使で協議し、協定を締結していますか	連合	

## 勤務間インターバル制度

使用者が前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努める責務について、職場の実態を踏まえ労使で協議していますか	労働時間設定改善法2条1項・連合	
---	------------------	--

## 他社との取引慣行

使用者が著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わない等に努める責務について、労使で協議していますか	労働時間設定改善法2条4項・連合	
---	------------------	--

※「指針」とは、「労働基準法第36条第1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」である

