

働き方改革

労働時間管理の基本「36(サブロク)協定」とは

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー
特定社会保険労務士 寺前 俊郎

1. はじめに

私共、鹿児島県医療勤務環境改善支援センターのアドバイザーが、電話での助言、訪問助言の際に、「36協定とは何ですか」との質問を受けます。特に「働き方改革」が叫ばれ、「時間外労働の上限規制」が2019年4月に施行されてからは、もっと深く知りたいといった要望が多いようです。すでに理解されている方も多いかと思いますが、今回は基本事項や注意点、届出等についてご説明いたします。

2. 36協定の締結、届出がないと法律違反

労働基準法では、労働時間について原則として1日8時間・1週40時間以内という限度を定め(労基法第32条)、これを超えて労働させた場合は処罰の対象となると定めています(労基法第119条第1項)。また、休日については、週休制の原則(又は4週4体制)を定めています(労基法第35条)。

しかしながら、業務の都合でこの原則では対応できない事態が発生する場合があります。災害その他避けることができない事由が発生した場合、労働基準監督署長の許可を要件として、時間外労働及び休日労働を認めています(労基法第33条)。

この非常災害時以外の時間外労働、休日労働の必要性があることを考慮して労

使協定(これを一般に36(サブロク)協定という)を締結し、労働基準監督署に届け出る(36協定届)ことを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています(労基法第36条)。この36条をとって、サブロク協定と言っています。

3. 36協定による労働について

(1)割増賃金の支払いが必要です

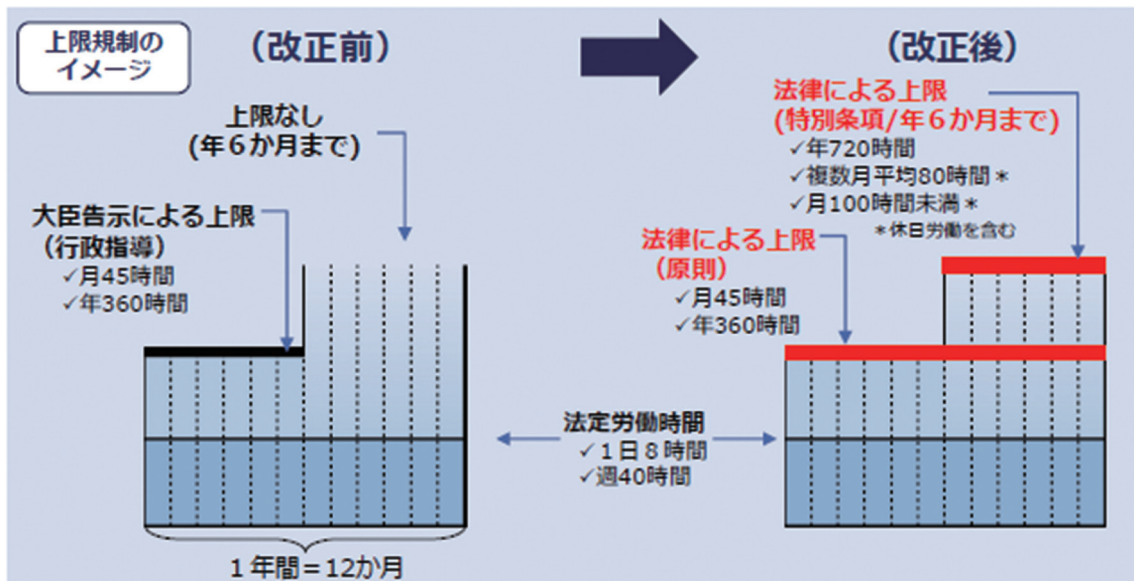
- ・時間外労働
 - …通常の労働時間・日の賃金の2割5分増し以上
 - …1ヶ月60時間を超えた場合、超えた時間を5割増し以上
(中小企業は2023年3月まで適用を猶予)
- ・法定休日の労働…3割5分増し以上

(2)対象者は

- ・18歳未満の年少者は、時間外・休日労働共に認められません
- ・女性は、時間外労働、休日労働、深夜労働も可能(1999年4月より)

(3)時間外労働の上限

これまでの上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正により、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的特別な事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられました。



医師以外の職員はこの規制を受けますが、医師については2024年3月31日まで猶予されます。2024年4月1日以降の医師

の具体的上限については下図の通りになっています。



4. 36協定届の新様式

今回の法改正により法律に時間外労働

の上限が規定されたため、36協定で定め

る事項が変わり、様式も変わりました。

- 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1日 ✓1か月 ✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働+休日労働の合計が ✓月100時間未満 ✓2~6か月平均80時間以内 を満たすこと		

- 臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号の2）を所轄労働基準監督署長に提出する必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓ 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回数（年6回以内）
	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率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

* 医師の業務についての36協定は、現在、様式第9号の4（適用猶予期間中における、適用猶予・業務に係る時間外・休日労働を行わせる場合）で提出を行います。

5. 36協定締結における労働者の過半数代表者の要件

労働基準法で規定する各種労使協定の労働者側の協定当事者は、事業場の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、組合のない場合等は事業場の労働者の過半数を代表する者となっています。

労働者の過半数を代表する者とは、次のいずれにも該当する者です。

- ・ 監督または管理の地位にある者でないこと
- ・ 協定締結のための労働者代表の選出であることを明らかにして実施される投票、挙手等の手続きにより選出された者であること、これにつきましては今回、使用者の意向に基づき選出された者でないことという文言が追加されました。

6. 労働時間状況の把握

36協定に関連して、2018年公布の働き方改革関連法により労働安全衛生法が改正され、事業者は、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないことが法律に明記されました。この労働時間の把握方法は、タイムカードによる記録、パ

ーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法、その他の適切な方法によらなければならないとされています。どのように管理することも重要な事項となってきました。

7. 最後に

36協定(届)は時間外労働・休日労働をさせることができるというだけでなく、長時間労働の是正や過重労働対策についての重要な協定です。2019年4月以降、罰則付きとなった時間外労働の上限規制が始まりました。2019年度は改正労基法のスタートとの位置づけで、改正の周知、定着がなされましたが、中小企業も対象となった2020年度からは労働基準監督署等も本格的に動き出し、罰則の発動も予想されます。

今一度、ご自分の病医院の36協定の内容と労働時間がその範囲内で運用されているか、自己点検されてはいかがでしょうか。

鹿児島県医療勤務環境改善支援センターでは、電話相談、訪問支援等をさせていただきますので、お気軽にご相談ください。