



報道関係者 各位

平成 29 年 8 月 18 日

【照会先】

福井労働局労働基準部監督課

課 長 戸高 正博

過重労働特別監督監理官 木村 和晴

(かとか監理官)

(直通電話) 0776-22-2652

## 過労死等ゼロに向けた指導方針について

～ 福井労働局 一般労働条件の確保・改善推進計画を公表 ～

福井労働局長（早木武夫）は、福井県内の過労死等ゼロの実現に向けて、働き方改革の柱の1つである長時間労働の是正などを押し進めるため、「一般労働条件の確保・改善推進計画」（別添1）を7月31日に策定しましたので公表します。

この推進計画のポイントは以下のとおりですが、特に時間外労働及び休日労働に関する協定（いわゆる「36（サブロク）協定」）の締結・届出が低調であるため、重点的に周知・指導を行います。

なお、この推進計画等について管内の各労働基準監督署長に対応を指示するとともに、本日、関係事業者団体に傘下事業場への周知を要請しました（別添2，3）。

### 推進計画のポイント

- 長時間労働が行われている事業場への監督指導
- 36協定の未締結・未届事業場に対する取組
- 年次有給休暇の取得促進
- パワハラ防止を含むメンタルヘルス対策の推進

福井労発基0731第1号  
平成29年7月31日

各労働基準監督署長 殿

福井労働局長  
(公印省略)

一般労働条件の確保・改善対策の推進について

県内における長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止、並びに、労働時間管理の適正化及び基本的労働条件の枠組の確立を始めとした一般労働条件の確保・改善対策の推進については、これまで計画的に取り組んでいるところである。

今般、更に長時間労働を削減し、かつ法定労働条件の履行確保を図るため、別添のとおり、「福井労働局 一般労働条件の確保・改善推進計画」を定め、恒常的に取り組み、事業場に対する監督指導の徹底を図ることとしたので、効果的かつ積極的に対応されたい。

なお、局においては、関係事業者団体に対して傘下事業場への当該推進計画の周知等について要請を行う予定であることを申し添える。

## 福井労働局 一般労働条件の確保・改善推進計画

### 1 現状認識

#### (1) 労働基準監督行政を取り巻く状況

平成28年に各労働基準監督署（以下「署」という。）に届け出られた時間外労働及び休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）は、事業場全体の4割に満たない。

また、平成28年度に署に届け出られた1か月当たり80時間を超える時間外労働が可能な36協定は、1,010事業場で対象労働者は23,449人に及んでいる。このうち、実際に時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていた労働者は、福井労働局（以下「局」という。）において実施した自主点検から1,638名（福井県の雇用者に対する割合：0.48%）が認められた。しかし、全国の1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合である、7.8%と乖離が認められ（総務省労働力調査：平成28年速報値）36協定の適用外での長時間労働が懸念される。

#### (2) これまでの一般労働条件の確保・改善推進に係る取組結果

局・署では、基本的な労働条件の枠組み等に問題が存在すると考えられる製造業、商業及び接客娯楽業の事業場に対し、平成26年度からの3か年において計画的に対策を推進した。

この間、420事業場に対して監督指導を実施し、68.3%の事業場で法定労働条件の履行確保が図られた。

しかしながら、定着を確認するための自主点検では、依然として回答事業場のうち約4割で何らかの問題が認められ、その割合は「健康診断」（20.0%）が最も高く、次いで「年次有給休暇」（13.7%）、「労働条件の明示」（10.0%）、「所定労働時間」（9.6%）となっている。

### 2 取り組むべき対象

上記1の状況下、本計画では、これまでの監督指導状況、相談状況等を総合的に勘案し、次の(1)ないし(3)に掲げる事業場を重点的に推進するものとする。

なお、対象事業場については、経済情勢、監督実施状況、自主点検の結果等により、必要な時期に随時見直しを行うこととする。

- (1) 各種情報から時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場
- (2) 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場
- (3) 36協定の未締結・未届事業場

### 3 重点的に指導する事項

過労死等ゼロを実現するため、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止を徹底し、次の事項に重点的に取り組むこととする。

- (1) 36協定の適正な締結・届出
- (2) 長時間残業が可能となるような36協定時間の見直し
- (3) 労使協定による年次有給休暇の計画的付与制度、時間単位年休等を活用した取得促進
- (4) パワハラ防止を含むメンタルヘルス対策の推進

福井労発基 0818 第 1 号  
平成 29 年 8 月 18 日

関係事業者団体の長 殿 (198 件)

福 井 労 働 局 長

### 36 協定の未締結・未届事業場の解消について (協力依頼)

日頃は、労働行政の推進に、御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、時間外労働及び休日労働に関する協定 (以下「36 協定」という) は、実労働時間が法定労働時間 (原則、1 日 8 時間、1 週 40 時間) を超える場合などに、違法な時間外労働等とならないための必要な手続であり、それぞれの事業場ごとに締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。

しかしながら、県内の 36 協定の届出率は事業場全体の約 4 割に過ぎず、時間外労働の上限を定めていない事業場においては、長期にわたる長時間労働による健康障害の発生や賃金不払い残業等が懸念されます。

そこで、当局・管下労働基準監督署は、別添のとおり、「福井労働局 一般労働条件の確保・改善推進計画」を策定し、今後、36 協定の未締結・未届事業場の解消を重点の一つとして取り組むことにしました。

つきましては、当該推進計画について御承知おきいただくとともに、これらの趣旨を御理解の上、県内の 36 協定の未締結・未届事業場の解消に向けて、傘下事業主に対し、下記の事項を周知・啓発していただきますよう、御協力方よろしくお願い申し上げます。

### 記

- 1 労働基準法に規定する法定労働時間を延長し、又は法定休日に労働させる事業場にあつては、使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による 36 協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ること。
- 2 36 協定の締結に当たって、労使当事者は、厚生労働大臣が定める時間外労働の基準を遵守し、時間外・休日労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめること。
- 3 使用者は、36 協定を、常時各作業場の見やすい場所に掲示するなどして、労働者に周知すること。

## 36 (サブロク) 協定のない残業は**法違反**です!!

- あなたの会社では、労働者に時間外労働(法定労働時間※1を超えての労働)または休日労働(法定休日※2における労働)をさせることはありますか？

※1 原則として、1日8時間、週40時間です。

ただし、使用する労働者が常時10人未満の①商業、②映画・演劇業その他興行の事業(映画の制作の事業を除く)、③保健衛生業、④接客娯楽業においては、1日8時間、週44時間です。

※2 週に1日または4週に4日与える必要がある休日です。

- 残業させる場合には、「時間外労働・休日労働に関する協定」(いわゆる「36 (サブロク) 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。

## ～ 36協定の締結・届出のポイント ～

### 1 36協定は誰と締結するの？

- 36協定は「使用者」と「労働者の代表※3」とが締結します。

※3 「労働者の代表」とは、次の者をいいます。

- ① 労働者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
- ② 上記①の労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(以下のいずれにも該当する者)

- 監督または管理の地位にある者でないこと。

→ 部長、工場長、支店長などで、管理監督者に該当する方は、労働者の信任が得られていても、過半数を代表する者にはなれません。

- 過半数を代表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で選出された者(民主的な方法で選出された者)であること。

- 36協定は事業場(本社、支店、営業所など)ごとに締結することが必要です。

### 2 36協定はどのような内容なの？

36協定の内容は「労働時間の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」に適合している必要があります。

### 3 36協定は届出が必要なの？

36協定を事業場を管轄する労働基準監督署長に届け出なければ、36協定で定める時間外労働・休日労働を行わせることができません。

### 4 36協定は周知が必要なの？

36協定は、作業場の見やすい場所への掲示や備え付け、書面の交付などの方法により、労働者に周知する必要があります。



～ ご不明な点は、お近くの労働基準監督署へご相談ください。～

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

時間外労働  
休日労働  
に関する協定届

36協定の様式(コピーして使用してください)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地(電話番号)	
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 (満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる期間 (1日を超えて一定の期間(起算日))	期間
① 下記②に該当しない労働者				1日 ( ) ( ) 1年( )	
② 1年単位の變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 (満18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	期間

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者であ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 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  
( )  
年 月 日

職名 氏名  
使用者

㊦

記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる期間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとする。  
(1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる最長の労働時間であって、1日についての限度となる時間を記入すること。  
(2) 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる最長の労働時間を超えて延長することができる最長の労働時間を超えて延長することのできる期間であって、同法第36条第1項の協定で定められた1日を超えて3箇月以内の期間及び1年についての延長することができる最長の労働時間を超えて延長することのできる期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間に関する労働者(対象期間が3箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。
- 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。