

### 3. 36 協定届の書き方

<新 36 協定届の変更点>

2019年4月からの、36協定届の変更点をまとめると、以下の通りとなります。

1. 所定労働時間（任意）と法定労働時間の記載欄が設けられた。
2. 休日労働は、法定休日の上限と、具体的な始業と終業の「時刻」の記載を求めている。
3. 36 協定で定める時間数にかかわらず、「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ 2 箇月から 6 箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと」というチェックボックスが設けられた。チェックしないと、受理されない。
4. 協定届の裏面、「記載心得」で、各項目の記載に対し、具体的かつ詳細な業務内容や業種の記載を求めている。
5. 特別条項を設ける場合と設けない場合の 2 つの様式が用意された。
6. 特別条項を設ける場合の様式は、限度時間までの時間を協定するものと、特別条項を定めるものの 2 枚組となる。
7. 特別条項を設ける場合の様式には「限度時間を超えて労働させる場合における手続」「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」を定める欄が設けられる。

また、厚生労働省から指針（P38 参照）の発出もあり、それによると繰り返し「時間外労働の縮減」を求め、詳細の取り決めなどは「協定することが望ましい」としています。

実際の 36 協定届です。厚労省などのホームページに載っています。この届けに署名押印で、協定書として使えることとなりますが、別様式で協定書を作り、詳細を定める方法もあります。この様式に則って、項目を区切り、記載方法や留意点等を示していきます。

事業の種類		事業の名称			事業の所在地（電話番号）				協定の有効期間		
					(〒 ー ) (電話番号： ー ー )						
時間外労働		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 (1日) (任意)	延長することができる時間数					
						1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)	1年(①については360時間まで、②については320時間まで)			
	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	起算日 (年月日)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)				
	① 下記②に該当しない労働者										
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者											
休日労働	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 (任意)		労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻		

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。  
(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 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

職名  
氏名

印

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（

）

使用者

職名  
氏名

印

労働基準監督署長殿

特別条項の様式

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
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	(該当する番号)	(具体的内容)									
<p>上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない。かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/></p> <p>(チェックボックスに要チェック)</p>											

協定の成立年月日 年 月 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

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

使用者 職名  
氏名



労働基準監督署長殿

## 「36 協定届」と「36 協定書」

時間外・休日労働について、使用者と労働者代表で「労使協定書」を締結し、その締結内容を使用者が「36 協定届」に記載して労基署へ届け出るのが本来の方法です。ただし、36 協定届の「労働組合の名称又は労働者の過半数を代表する者の職氏名」記載欄に、労働者代表の署名又は記名押印があれば、協定書を兼ねることができるとされています。

36 協定届には、欄が小さく詳細に書けない部分、取り決めなどを、協定書や覚書等で労使確認しておく必要もあり、「新しい指針」(P38)には、「協定することが望ましい」項目が記載されています。協定書には、特に様式はありません。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
		(〒      —      )  (電話番号：      —      )	

別表第1に書かれた、事業場の例を参考に、記載

保育所 病院 児童相談所  
学校 等

△市立〇〇保育園  
○市 行政改革推進室  
△町 総務人事課  
■市民病院  
やすらぎ園  
中央児童相談所

旧様式では時間の記載欄の横にあった「期間」は、ここに移動しています。  
厚生労働省の記載例では、「1年とすることが望ましい」としています(P40を参照)。

**ここがポイント！**

「36 協定」は、使用者（当局）から、「時間外労働の時間数をこのようにしたいと」提案されるものです。

提案された労働者側は、提案されている時間外労働の時間数は適当か、休日勤務の日数は適当か、などを確認し、締結する必要があります。遅出勤務、早出勤務など、実際の勤務時間の記載が正確に記載されているか、労働者の人数は正確に書かれているか、などもチェックしてください。

**欄内太字**は、当局が提案する数字です。その時間数が適切か、職場で検討します。必要事項が記載されていれば、この様式以外でも受理されます。必要事項のものが無いかを確認する必要があります。欄が不足する場合は、複数枚の記載でよいとされています（P43 記載心得参照）

時間外労働	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 (1日) (任意)	延長することができる時間数					
					1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)		1年(①については360時間まで、②については320時間まで)		
					起算日 (年月日)	※1次ページ留意点	起算日 (年月日)	※1次ページ留意点	起算日 (年月日)	※1次ページ留意点
					法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
		<b>(例) 給与計算</b>	<b>経理・総務</b>	<b>7.75 時間</b>	<b>1.75 時間</b>	<b>2 時間</b>	<b>19 時間</b>	<b>24 時間</b>	<b>90 時間</b>	<b>150 時間</b>
① 下記②に該当しない労働者		<b>(例) 給与計算</b>	<b>経理・総務 (育児介護等職員)</b>	<b>7.75 時間</b>	<b>0.75 時間</b>	<b>1 時間</b>	<b>7 時間</b>	<b>12 時間</b>	<b>84 時間</b>	<b>100 時間</b>
		<b>(例) 急患の対応</b>	<b>臨床検査業務</b>							

①の労働者は、変形労働時間制（交替制）ではない職員。ただし、「育児介護等職員」や、「再任用職員」等、欄を分けて時間を考慮し、記載

臨時の延長保育  
市議会会期中の対応  
給与計算  
急患の臨床検査  
入所者の家族対応  
時間外の相談対応  
など

**新しくなりました**

業務の範囲を細分化し、明確に定めることが求められました（指針第4条）。  
※4 次ページ留意点

**ここがポイント！**

**新様式は、細かく記載が必要**

1日の法定労働時間は「8時間」、所定労働時間は「7時間45分（7.75時間）」です。時間数は、「所定労働時間」を基本に記載させます。実際に働く時間を明確にするためです※2 次ページ留意点。

**「提案された時間は適当か？」36協定・類似協定は労使間の「契約」**

36協定等は労使間の「契約」です。「締結した限度範囲内であれば、時間外勤務や休日勤務をする」という約束になり、時間外勤務命令に従うことを意味します。締結にあたっては職場実態を踏まえた内容となるよう検討することが必要です※3 次ページ留意点。

**ここがポイント！**

当然、育児が必要な職員、介護が必要な職員になる可能性は、男性女性に関わらず、ほとんど全ての職員が含まれることとなります。  
また、育児・介護を必要とする職員の時間外勤務は、条例等で、その時間数の上限を定めていることが多いので、その時間数以下であることも確認する必要があります。

### ※1 「起算日」

1年の総残業時間の計算のために「起算日」を定めます。36協定届は、「1年間とするのが望ましい」とされていますが、法律上は期間の定めがありません。実際、特殊な現場状況によって（新築に関わる工事現場等）では、その工期で締結する例があります。逆に、1年より長い期間で36協定書を結ぶことも法律上は違反になりません。しかし、協定届を協定書にしているのなら、当然最長1年間とする必要があります。（協定書と協定届についてはP14参照）

### ※2 新様式は、細かく記載が必要となりました。

所定労働時間は任意の記入「7時間45分（7.75時間）」です。法定労働時間（8時間）のみの記入では、15分の差があります。実労働時間を明確にさせるため、「所定労働時間」を記載させる必要があります。

### ※3 提案された時間は適切か？ 36協定・類似協定は労使間の「契約」

36協定は労使間の「契約」です。「締結した限度範囲内であれば、時間外勤務や休日勤務をする」という約束になり、時間外勤務命令に従うことを意味します。締結にあたっては職場実態を踏まえた内容となるよう検討することが必要です。過去に実例が1回あったとして、1日の時間外を「6時間」で結んだ場合、「7時間45分働いたのち、上限6時間は時間外勤務を命じられた場合、勤務する」という契約となることにも、留意が必要です。過去の時間外勤務実績等を参考に、職場実態にあった限度時間で締結することが望まれます。

### ※4 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にする

旧様式では、一つの事業場で複数の職（事務職と技術職など）があった場合、その職ごとに記載しなくても受理されていましたが、新様式からは業務の範囲を明確にすることが求められました（P38「指針」参照）。

時間外労働	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 (1日) (任意)	延長することができる時間数					
					1日 法定労働時間を 超える時間数	1箇月 (①については45時間まで、 ②については42時間まで)		1年 (①については360時間まで、② については320時間まで)		
						所定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	起算日 (年月日)
②1年単位の变形労働 時間制による労働者	<b>(例) 緊急患者対応、看護記録</b>	<b>看護師</b>		<b>7.75 時間</b>	<b>0.75 時間</b>	<b>1 時間</b>	<b>7 時間</b>	<b>12 時間</b>	<b>84 時間</b>	<b>100 時間</b>

交替制勤務を行う職員にも、育児等職員は居るので、当然、別の欄が必要です。  
「短時間再任用職員」など、所定労働時間が違う場合がありますから、この場合も別欄に記載が必要です。

交替制勤務の場合、十分な休息時間を確保する観点から、夜勤の後、夜勤前の時間外時間数は「0」で結ぶこともできます。  
その場合、協定届のみを協定書とせず、協定本書で確定しておく、欄を分ける、ただし書きを付けるなど、様々な方法で明確にしておく必要があります。

上記にも記載されていますが、①の職員より少ない時間を提案されていることを確認します。病院（病棟）や職場によって、必要な時間外労働時間は違います。  
職場で話し合っ、この時間数なら、時間外労働ができる」といった時間数を設定します。

休日労働	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 (任意)	労働させることができる 法定休日の日数	労働させることができる法定 休日における始業及び終業の時刻
		(例) 予算書の作成	事務職		土日、祝日、年末年始	1箇月に、1日
	(例) 病休者の代替	看護師		4週8休、祝日、 年末年始	1箇月に、1日	8:30~17:15 16:30~1:15 0:30~9:15

保育園の行事（運動会等）  
緊急保護の必要のある児童の例  
予算・決算書作成  
緊急の入所者への対応（感染症発症等）

前述と同様

週休日、国民の祝日、年  
末年始

新様式では、法定休日で  
働く日数を記載すること  
となりました。  
法定休日は、1週間に1  
日確保される休日です。

休日でも、通常業務を行う業  
種はたくさんあります。その  
場合、当然、この欄には、「日  
勤」の時間帯のほか、「夜勤  
の時間帯」「早出・遅出」始  
業時刻と終業時刻の記載が  
義務となりました。

休日対応の職場（病院の技術部、給食部、相談所  
の当番等）も、ほぼ通常業務である場合があります。

交替勤務の場合、「4週に付8日の週休を  
別に定める」等となっています。

### 所定休日に働いたら、休日勤務に含まれる？

**祝日に働いたら、休日勤務に含まれる？**  
(次ページ、補足も参照)

所定休日に働き、かつ「振替」ができなかった場合は、通常的时间外労働に積算になります。  
今回の改正の主旨は、時間外労働を少なくすることが目的です。例えば、月曜までに決算書を作らなければならず、土曜日に1日仕事をせざるを得ない場合が想定されても、あらかじめ、月の上限時間を多く設定することは、長時間労働の温床になります。(次ページ、補足も参照)

いわゆる、祝日（国民の祝日に関する法律に規定する休日）と、年末年始は、「特に勤務を命ぜられる者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない」とされています。特に勤務を命ぜられる者とは、当該日に行事がある（保育園等）、交替制（病院等）、文化施設等（美術館等）の職員等が、それに当たると考えられます。法律上では、祝日は休日労働に括られません。さらに、新様式では、「法定休日に働く場合の上限」について、明確に記載されるようになりました。私たちの感覚では、「休みの日」に働く場合、一様に「休日労働」という括りで理解しがちですが、実際は、法定休日に勤務を命じられ、かつ「振替」が取得できなかった場合、当該労働日を「休日労働」と理解する必要があります。  
なお、祝日と年末年始に特に命ぜられて勤務に就き、「代休」が与えられなかった場合は、百分の百三十五の休日勤務給が支給されることになっています。



## 所定休日に働いたら、休日勤務に含まれる？

旧様式では、所定休日、休日（いわゆる祝日や年末年始）と法定休日の区別がなく記載できるようになっていました。しかし、そもそも、法律上は「法定休日」と「法定外休日」は別にカウントされるようになっています。この「法定休日」とは、労働基準法 35 条に定める、「毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない」とされている「休みの日」のことです。各自治体の例規集では、土曜日及び日曜日を週休日とする旨は書かれているが、法定休日がどちらの曜日かは、書かれていない場合が多いので、所定休日と法定休日の取り決めが必要です（下記、※行政解釈も参照）。さらに、交替制勤務や変形労働時間制で休む曜日が定まっていない職場についても、労使確認が必要です。

36 協定で、「1 日 2 時間、月 20 時間、休日労働月に 1 日を協約している」場合。

<例 1> 通常土日が休み。日曜日にイベントがあり 1 日勤務。決算間近であったため、土曜日に 6 時間働いた。  
日曜日にイベント等が無い限り、勤務命令は出ない。

曜日	日	月	火	水	木	金	土
時間外時間数	出勤	0 時間	1 時間	0 時間	2 時間	2 時間	6 時間

この週の時間外勤務は、 $1+2+2+7.75=12.75$  時間と、休日労働、1 日と計算される。

※行政解釈：「法定休日が特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合には、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。」（厚生労働省：改正労働基準法に係る質疑応答平成 21 年 10 月 5 日）

<例 2> 日曜が休み。月～土の 6 日間で、労働時間が週 38 時間 45 分になるように調整（所定休日）。  
この週は、水曜日が所定休日であったが、病休者の代わりに出勤命令があった。

曜日	日	月	火	水	木	金	土
時間外時間数	休(法定休日)	0 時間	1 時間	7.75 時間	0 時間	0 時間	1 時間

この週の時間外労働は、 $1+7.75+1=9.75$  時間

<例3> 病院（変形労働時間制）で、4週8休。労使の取り決めで、準夜勤（終業1:15）後は、所定休日とする。病休者が出たため、金曜日に出勤命令があった。

曜日	日	月	火	水	木	金	土
時間外時間数	日勤 1時間	日勤 0時間	深夜 0時間	準夜 0時間	休（所定）	休（法定） 出勤	日勤 1時間

この週の時間外は、1+1=2時間と、休日労働1日と計算される見込み。

注1：いずれの場合も、「週休日の振替え等」のルールに則り休日を与えられた場合、時間外労働の時間数や休日労働の日数はこの限りではありません。

注2：「休日の特定」については、基発150号で、労働者保護の観点から、法定休日を特定することが望ましいとされています。

## 祝日に働いたら、休日労働に含まれる？

いわゆる祝日については、前述（P18）のとおりですが、そうすると「祝日勤務手当」を払えば、労働させることができる、という解釈も成り立ち、総労働時間の縮減に逆行することも考えられます。祝日の労働についても、労使の協議や協約、覚書などが必要です。

例えば、次ページの内容等を36協定書等で締結しておく必要があります。

### 週休日・休日勤務の限度日数等の協約（例）

(1) 週休日の勤務は1箇月につき2日の範囲内かつ年24日の範囲内で、休日（条例で定める休日をいう。以下同じ。）の勤務は年5日の範囲内で、所属ごとに所属長と職場代表の協議により、確認する。

ただし、1週につき1日の法定休日等は確保しなければならない。

(2) 前項の規定に関わらず、交替制勤務職員については、週休日の勤務は1箇月につき3日の範囲かつ年10日の範囲内で、休日の勤務は年10日\*の範囲内で確認する。

(3) (1) 及び (2) の規定に関わらず、育児等職員については、週休日の勤務は1箇月につき1日の範囲かつ年12日の範囲内で、休日の勤務は年2日\*の範囲内で確認する。

(4) 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員から申し出があった場合は、週休日・休日勤務をさせてはならない。

(5) 週休日に勤務を命じて振替を行う場合、勤務命令日に割り振る勤務時間は、原則として、週休日に変更される勤務日の勤務時間の始まる時刻から終わる時刻までの時間帯に割り振るものとする。

※ 祝日（条例で定める休日）や年末年始の休暇の日数は、その年により曜日の並び方で違います。

特別条項の様式

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合 ここに記載される理由は、特に重要です。普段行う「時間外労働」の理由と同様では認められません。臨時で突発的・緊急性の高い理由が必要とされます。ただ通常の協定時間を超えた、あるいは超えそうという理由では、特別条項は発動できません。労使で、特別条項発動理由を協議しておく必要があります。	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)			1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数		限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	延長することができる時間数		起算日 (年月日) <b>201×年4月1日</b>
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)		法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	
<b>新型インフルエンザの蔓延</b>	<b>看護師</b>		<b>4時間</b>	<b>4.25時間</b>	<b>2回</b>	<b>19時間</b>	<b>24時間</b>	<b>35%</b>	<b>90時間</b>	<b>150時間</b>	<b>35%</b>

別紙でなく、直接ここに詳しい発動理由を記載しても構いません。ただし、本誌P24を参考に、しっかりした手続きを協議・協約しておく必要があります。

限度時間を超えて労働させる場合における手続

**当該組合に対して、事前申し入れ、事前協議を行う。協議内容は別紙の協定内容に則り行う。**

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

(該当する番号)  
① ③ ⑩  
⑧

(具体的内容)

**対象の労働者へ、医師の診察及び面接の実施と連続の有給休暇の付与、労使で時間外労働対策協議の実施（詳細は、別紙の協定で定める）**

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。

(チェックボックスに要チェック)

協定届（特別条項）裏面の「記載心得」（P44参照）に項目が記載されています。当然、実行可能な1項目以上の記載を求めます。

## 特別条項を提案された場合の協議事項例

新しい 36 協定届では、特別条項の発動は以前より増して、厳重な取り扱いになっています。このことから、労使協議等で次の項目に付いて 36 協定書や覚書を交わしておくことが重要です。

### 1. 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合

36 協定届（特別条項）の裏面の「記載心得」（P44 参照）に、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い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記入すること」というただし書きがあります。通常の時間外労働の延長線上での時間外労働ではなく、「臨時で一時的な業務とは何か」を労使で決めておく必要があります。

### 2. 限度時間を超えて労働させる場合における手続

厚生労働省の記載例では、「労働者代表に事前申し入れ」とあります。しかし、事前申し入れだけでは、通告すれば特別条項を使って長時間労働させることができることを容認してしまうことになりかねません。

極めて緊急時においても、事前協議は必要です。また、長時間労働の是正のために行った対策の見直しや、安全衛生委員会の協議等と照らし合わせ、今回の特別条項発動が妥当であるかを協議できるようにしておきます。

### 3. 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

「記載心得」には、10 項目の具体的な措置が示され、その番号を記入することとなっています。当該者の健康状態のチェックは、当該者の自覚症状だけでなく、産業医などの診察やメンタル状況など、検討する項目を別に定めておく必要があります。当該者が大丈夫としても、同僚などが不適切と感じる場合もあります。また、育児介護はもとより、家庭生活への配慮も考慮される必要があります。特別条項発動は、極めて重い事案と労使で受け止め、臨時に安全衛生委員会等を開催し、継続的に長時間労働是正について協議する仕組みも必要です。

限度時間の特別延長（特別条項）とその発動についての覚書

- (1) 限度時間または休日の限度日数を超えて時間外勤務等を行わなければならない特別な事情（臨時的なものに限る。以下「特別な事情」という。）が発生することが見込まれる場合、あらかじめ、所属長と職場代表との協議で合意したとき、特別な事情による限度時間または限度日数を定めることができる。
- (2) 特別な事情とは、臨時で突発的、緊急性の高い業務とし、通常業務の延長ではない場合とする。
- (3) 特別な事情による1日の時間外勤務の限度時間は、6時間の範囲とする。
- (4) 特別な事情による月及び年の時間外勤務の限度時間は、月70時間（再任用短時間勤務職員については月50時間）、年540時間（再任用短時間勤務職員については、年418時間）の範囲内とする。ただし、月の限度時間を特別延長する回数は年6回を上限とする。なお、1月45時間を越え60時間までの時間外勤務に対する支給割合割増率及び年間の時間外が360時間を超える場合の支給割合の割増率は百分の三十五とし、1月60時間を越え80時間までの時間外勤務に対する支給割合の割増率は百分の五十とする。
- (5) 特別な事情による週休日（法定休日を含む）の限度日数は、1ヶ月につき4日（交替制勤務職員は3日）、年24日、休日（条例で定める休日をいう）は年10日の範囲内とする。
- (6) 特別な事情による時間外勤務の必要が生じた場合は、次の通りの手続き及び協議を経て発動し、当該部署あるいは当該労働者の健康福祉を確保するものとする。
  - ①特別な事情による時間外勤務命令が必要となった部署の所属長は、その理由を明らかにし、労働組合、当該部署あるいは当該労働者に速やかに申し出るものとする。
  - ②労働組合は、所属長から申し出のあった理由について、36協定届（特別条項）に記載された特別な事情に当たるかなど、当該部署あるいは当該労働者に対し、確認を行うものとする。
  - ③所属長及び労働組合は、当該部署の労働者あるいは当該労働者に対し、あらかじめ心身の健康状態を確認し、必要に応じて産業医の面談、診察等を行うものとする。
  - ④所属長及び労働組合は、当該部署の労働者及び当該労働者の福利厚生につい

てあらかじめ確認し、必要に応じて福祉を確保する措置（別記）を行うものとする。

- ⑤所属長及び労働組合は、特別な事情による時間外労働を行っている当該部署及び当該労働者の健康状態、福祉に常に留意し、その期間中であっても、それを損なう恐れがある場合は、直ちに再度協議を行うものとする。
- ⑥所属長及び労働組合は、安全衛生委員会に当該事案を報告し、長時間労働是正策について実効性ある対策を継続的に協議するものとする。
- ⑦所属長は、特別な事情による特別延長の時間外勤務発動中であっても、休日、休憩時間の確保及び休暇の確保に配慮するものとする。
- ⑧所属長及び労働組合は、特別な事情による発動が終了したら速やかに、当該部署の労働者あるいは当該労働者の心身の健康状態を確認し、必要に応じて産業医の面談、診察等を行うものとする。
- ⑨所属長は、当該部署あるいは当該労働者に連続した休暇等を臨時に取得させるものとする。

以上、確認する

20××年 3月 25日

○△市●●労働組合  
執行委員長 署名 印  
○△市●●センター  
●●所属長 署名 印