

労働基準法に基づく届出等における 押印原則の見直しについて

36協定届における押印原則の見直し

経緯

- 新型コロナウイルス感染症への緊急対応を契機として、規制改革実施計画（令和2年7月17日閣議決定）等において、**行政手続における押印原則の見直し**が明記された（参考資料1）。

現行制度

- 36協定届は、様式第9号等の法令様式を用いて、使用者が行政官庁に届け出ることによって、免罰的効果を及ぼすもの。（労働基準法施行規則（以下「則」）第16条）
- 様式第9号等の法令様式は、必要な事項の最小限度を記載すべきことを定めるものであり、異なる様式を用いることを妨げるものではないが、届出に際し、記名・押印又は署名しなければならないとされている。（則第59条の2）

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号（第16条第1項関係）

労働保険番号		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	
法人番号		<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	

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： - - ）										
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)	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)	所定労働時間を 超える時間数 (任意)
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（事業種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

印

労働基準監督署長殿

(参考資料1) 閣議決定文書

規制改革実施計画(令和2年7月17日閣議決定・抄)

6. デジタルガバメント分野(3) 新たな取組 ＜行政手続における書面規制・押印、対面規制の抜本的な見直し＞

各府省は、緊急対応として、所管する行政手続等のうち、法令等又は慣行により、国民や事業者等に対して紙の書面の作成・提出等を求めているもの、押印を求めているもの、又は対面での手続を求めているもの(以下「見直し対象手続」という。)について、優先順位の高いものから順次、規制改革推進会議が提示する基準に従い、必要な措置を講じるとともに、その周知を行う。

各府省は、緊急対応を行った手続だけでなく、原則として全ての見直し対象手続について、恒久的な制度的対応として、年内に、規制改革推進会議が提示する基準に照らして順次、必要な検討を行い、法令、告示、通達等の改正やオンライン化を行う。各府省の対応状況は、行政手続等の棚卸調査を実施するIT総合戦略本部と連携して、今年度末までに明らかになるようにする。この場合において、年内の対応が困難なものについては、見直しの方針を明らかにした上で必要な取組を行う。

また、各府省及び独立行政法人は、会計手続、人事手続その他の内部手続について書面・押印・対面の見直しを行い、行政改革推進本部事務局は、見直し結果について年内を目途にフォローアップを行う。

【可及的速やかに緊急対応措置、制度的対応については令和2年措置、令和2年中に措置できないものは、令和3年以降速やかに措置】

「経済財政運営と改革の基本方針2020」(令和2年7月17日閣議決定・抄)

書面・押印・対面を前提とした我が国の制度・慣行を見直し、実際に足を運ばなくても手続きできるリモート社会の実現に向けて取り組む。このため、全ての行政手続を対象に見直しを行い、原則として書面・押印・対面を不要とし、デジタルで完結できるよう見直す。また、押印についての法的な考え方の整理などを通じて、民間の商慣行等についても、官民一体となって改革を推進する。行政手続について、所管省庁が大胆にオンライン利用率を引き上げる目標を設定し、利用率向上に取り組む、目標に基づき進捗管理を行う。

(参考資料2) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ①

使用者の押印を求めている省令様式

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

様式	法条項	則条項	様式名
様式第1号	第18条第2項	第6条	貯蓄金管理に関する協定届
様式第2号	第19条第2項 第20条第1項但書前段	第7条	解雇制限・解雇予告除外認定申請書
様式第3号	第20条第1項但書後段	第7条	解雇予告除外認定申請書
様式第3号の2	第32条の2第2項	第12条の2の2 第2項	1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届
様式第3号の3	第32条の3第4項	第12条の3第2項	清算期間が1箇月を超えるフレックスタイム制に関する協定届
様式第4号	第32条の4第4項	第12条の4第6項	1年単位の変形労働時間制に関する協定届
様式第5号	第32条の5第3項	第12条の5第4項	1週間単位の変形労働時間制に関する協定届
様式第6号	第33条第1項本文	第13条第2項	非常災害等の理由による労働時間延長・休日労働許可申請書・届
様式第9号	第36条第1項	第16条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届
様式第9号の2	第36条第1項	第16条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届 (限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合(特別条項))
様式第9号の3	第36条第1項	第16条第2項	時間外労働・休日労働に関する協定届(新技術・新商品の研究開発業務に 従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合)
様式第9号の4	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届(適用猶予事業・業務に従事する 労働者に時間外・休日労働を行わせる場合)
様式第9号の5	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する協定届(事業場外労働に関する 協定の内容を付記して届け出る場合)
様式第9号の6	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届
様式第9号の7	第139条第2項、第140条第2項、第141条 第4項又は第142条の規定により 読み替えて適用する法第36条第1項	第70条第1項	時間外労働・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議届

(参考資料2) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ②

様式	法条項	則条項	様式名
様式第10号	第41条第3号	第23条	断続的な宿直又は日直勤務許可申請書
様式第11号	第38条第2項	第24条	集団入坑の場合の時間計算特例許可申請書
様式第12号	第38条の2第3項	第24条の2第3項	事業場外労働に関する協定届
様式第13号	第38条の3第2項	第24条の2の2第4項	専門業務型裁量労働制に関する協定届
様式第13号の2	第38条の4第1項	第24条の2の3第1項	企画業務型裁量労働制に関する決議届
様式第13号の4	第38条の4第4項	第24条の2の5第1項	企画業務型裁量労働制に関する報告
様式第13号の5	第34条第3項	第33条第2項	休憩自由利用除外許可申請書
様式第14号	第41条第3号	第34条	監視・断続的労働に従事する者に対する適用除外申請書
様式第14号の2	第41条の2第1項	第34条の2第1項	高度プロフェッショナル制度に関する決議届
様式第14号の3	第41条の2第2項	第34条の2の2第1項	高度プロフェッショナル制度に関する報告
様式第14号の4	第71条	第34条の4	職業訓練に関する特例許可申請書
様式第15号	第78条	第41条	業務上傷病に関する重大過失認定申請書(参考)
様式第23号の2	第104条の2第1項	第57条第1項第2号	適用事業報告
様式第24号	第104条の2第1項	第57条第3項	預金管理状況報告

(参考資料2) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ③

○年少者労働基準規則（昭和29年労働省令第13号）

様式	法条項	則条項	様式名
様式第1号	第56条第2項	第1条	(児童の)使用許可申請書
様式第2号	第58条第2項	第3条	労働契約解除書
様式第3号	第61条第3項	第5条	交替制による深夜業時間延長許可申請書
様式第4号	第64条ただし書	第10条第1項	帰郷旅費支給除外認定申請書

○事業附属寄宿舍規程（昭和22年労働省令第7号）

様式	法条項	則条項	様式名
様式第1号	第96条の2第1項	第3条の2第1項	寄宿舍設置・移転・変更届
様式第3号	第96条第2項	第36条第1項	事業附属寄宿舍規程第三十六条による適用特例許可申請書
様式第4号	第96条第2項	第41条	事業附属寄宿舍規程第二章適用除外許可申請書

○建設業附属寄宿舍規程（昭和42年労働省令第27号）

様式	法条項	則条項	様式名
別記様式	第96条の2第1項	第5条の2第1項	寄宿舍設置・移転・変更届

(参考資料2) 押印を求めている労働基準法に係る省令様式等一覧 ④

労働者の押印を求めている各省令 (※省令様式はなし)

【就業規則にかかる意見書】

○労働基準法(昭和22年法律第49号) (抄)

(作成の手續)

第90条 略

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

○労働基準法施行規則(昭和22年厚生省令第23号) (抄)

第49条 略

2 法第90条第2項の規定により前項の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

【事業附属寄宿舍規則・建設業附属寄宿舍規則の届出】

○労働基準法(昭和22年法律第49号) (抄)

(寄宿舍生活の秩序)

第95条 1～2 略

3 使用者は、第1項の規定により届出をなすについて、前項の同意を証明する書面を添付しなければならない。

4 略

○事業附属寄宿舍規程(昭和22年労働省令第7号) (抄)

第1条の2 略

2 法第95条第3項の規定による同意を証明する書面は、寄宿舍に寄宿する労働者の過半数を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

○建設業附属寄宿舍規程(昭和42年労働省令第27号) (抄)

(寄宿舍規則の届出)

第2条 略

2 略

3 法第95条第3項の規定による同意を証明する書面は、寄宿舍に寄宿する労働者(以下「寄宿労働者」という。)の過半数を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

(参考資料3) 参照条文①

○労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄)

(時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出した場合においては、第32条から第32の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

- 2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - 二 対象期間(この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。)
 - 三 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
 - 四 対象期間における一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間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の日数
 - 五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- 3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
- 4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。
- 5 第一項の協定においては、第二項各号に掲げるもののほか、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第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一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(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。

(参考資料3) 参照条文②

- 6 使用者は、第一項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
 - 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間二時間を超えないこと。
 - 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。
 - 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間八十時間を超えないこと。
- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一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、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 8 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- 10 前項の助言及び指導を行うに当たつては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
- 11 第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

(参考資料3) 参照条文③

(作成及び届出の義務)

第89条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金(臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- 三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 四 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項
- 五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項
- 六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項
- 九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- 十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

(作成の手続)

第90条 使用者は、就業規則の作成又は変更について、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かななければならない。

2 使用者は、前条の規定により届出をなすについて、前項の意見を記した書面を添付しなければならない。

(参考資料3) 参照条文④

○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

第16条 法第36条第1項の規定による届出は、様式第9号（同条第5項に規定する事項に関する定めをする場合にあつては、様式第9号の2）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

2～3 略

第17条 法第36条第2項第5号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第4号から第7号までの事項については、同条第1項の協定に同条第5項に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- 一 法第36条第1項の協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め
- 二 法第36条第2項第4号の一年の起算日
- 三 法第36条第6項2号及び第3号に定める要件を満たすこと。
- 四 法第36条第3項の限度時間（以下この項において「限度時間」という。）を超えて労働させることができる場合
- 五 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
- 六 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率
- 七 限度時間を超えて労働させる場合における手続

2～3 略

第49条 使用者は、常時十人以上の労働者を使用するに至つた場合においては、遅滞なく、法第89条の規定による就業規則の届出を所轄労働基準監督署長にしなければならない。

2 法第90条第2項の規定により前項の届出に添付すべき意見を記した書面は、労働者を代表する者の署名又は記名押印のあるものでなければならない。

第59条の2 法及びこれに基く命令に定める許可、認可、認定若しくは指定の申請、届出、報告、労働者名簿又は賃金台帳に用いるべき様式（様式第24号を除く。）は、必要な事項の最少限度を記載すべきことを定めるものであつて、横書、縦書その他異なる様式を用いることを妨げるものではない。

2 使用者は、法及びこれに基づく命令に定める許可若しくは認定の申請、届出又は報告に用いるべき様式に氏名を記載し、押印することに代えて、署名して行政官庁に提出することができる。