

# 事務所だより

第114号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 三六協定届の様式変更

平成三十一（二〇一九）年四月から改正労基法で残業時間の上限が定められ、三六協定届の様式が変更されます。

### 新様式での届出

三六協定で二〇一九年四月一日以後の期間のみを定めている場合は、新様式で届け出します。

二〇一九年三月三十一日を含む協定は、その期間の初日から一年を経過する日までには、旧様式（現行様式）で届け出ができます。

内容も改正前の労基法三十六条、施行規則、限度基準告示が適用されます。

なお、中小企業は、二〇二〇年四月から適用されますので、右記「二〇一九年」を「二〇二〇年」と読み替えてください。

### 新様式の協定届の種類

新様式は全部で七種類です。（別表1参照）事業や特別条項の有無で様式が異なりますので、留意してください。

### 旧様式と新様式（様式第九号）との記載項目の主な違い

新様式第九号の二では、「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」についての記載が必要になりました。

新様式第九号の三では、「労働基準法第三十六条第四項で定める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」についての記載が必要です。

そのほかの違いについては、別表2を参照ください。

従来どおり、三六協定書を

用いて三六協定を締結することもできます。その場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。また、新様式

式以外の形式であっても、必要事項の記載があれば届出できます。

様式	用途
様式第9号	一般労働者に限度時間内で時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の2	一般労働者に限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の3	新技術・新商品等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	適用猶予期間中における適用猶予事業・業務（※）において、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の5	適用猶予期間中における適用猶予事業・業務（※）において、事業場外労働のみなし労働時間に係る協定の内容を36協定に付記して届け出る場合
様式第9号の6	適用猶予期間中における適用猶予事業・業務（※）において、労使委員会の決議を届け出る場合
様式第9号の7	適用猶予期間中における適用猶予事業・業務（※）において、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出る場合

※建設事業、自動車運転の業務、医師等（改正法施行5年後に上限規制を適用）

（別表1）

（別表2）

記載項目		旧様式	新様式
労働保険番号・法人番号		なし	あり
所定労働時間（1日）		必須	（任意）
延長することができる時間数	1日	法定超の時間数	・法定超の時間数
	1年		
	1ヵ月	（1日を超え3ヵ月以内の期間の）法定超の時間数	（1ヵ月の） ・法定超の時間数 ・所定超の時間数（任意）
所定休日		必須	（任意）
「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1ヵ月について100時間未満でなければならず、かつ2ヵ月から6ヵ月までを平均して80時間を超過しないこと」の定め		なし	チェックボックスに要チェック（チェックがない場合は有効な協定届とはならない）

# 労働施策基本方針が閣議決定

昨年七月六日に労働八法

(※)が一括改正されて、働き方改革を推進するために雇用対策法が「労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(労働施策総合推進法)へと改正されました。

この労働施策総合推進法では、労働者がもっている能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針を定めなければならないことと定められています。

厚生労働省は、この定めに基づき、昨年九月から労働政策審議会労働施策基本方針部会を合計四回開催し、その中の議論を踏まえて、労働施策基本方針を取りまとめました。

この方針には、働き方改革実行計画に規定されている施策を中心とし、労働施策に関する基本的な事項、その他重要事項などが盛り込まれています。その概要は、次のとおりです。

## 労働施策基本方針の概要

第一章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義

一. 働き方改革の必要性

二. 働き方改革の推進に向けた基本的な考え方

三. 本方針に基づく働き方改革の推進

第二章 労働施策に関する基本的な事項

一. 労働時間の短縮等の労働環境の整備

二. 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及及び雇用・就業形態の改善

三. 多様な人材の活躍促進

四. 育児・介護・治療と仕事との両立支援

五. 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実

六. 転職・再就職支援、職業紹介等の充実

七. 働き方改革の円滑な実施に向けた取組

第三章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項

一. 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

二. 労働条件の改善に向けた生産性向上のための支援

三. 学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進

(※)労働八法とは、「雇用対策法」、「労働基準法」、「労働時間等設定改善法」、「労働安全衛生法」、「じん肺法」、「パートタイム労働法(パート法)」、「労働契約法」、「労働者派遣法」のこと。

二月の労務手続  
「提出先・納付先」

十二日

○雇用保険被保険者資格取得届の提出(前月以降に採用した労働者がいる場合)  
「公共職業安定所」

○労働保険一括有期事業開始届の提出(前月以降に一括有期事業を開始している場合)  
「労働基準監督署」

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
「郵便局または銀行」

十八日から三月十五日まで  
○所得税の確定申告受付  
「税務署」

二十八日

○じん肺健康管理実施状況報告の提出  
「労働基準監督署」

○健保・厚年保険料の納付  
「郵便局または銀行」

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出  
「年金事務所」

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出  
「公共職業安定所」

## 編集後記

ベランダで育てている観葉植物を、先月に引き続き室内で育てています。

そのうちの一株、五月頃に開花予定の初雪力ブスが開花しました。

(きん)

## 毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付について

【ご注意ください!!】

1月11日(金)に公表された毎月勤労統計調査の“不適切な”手法で処理されていた問題で、平成16年以降に雇用保険、労災保険、船員保険の給付を受給した方の一部及び雇用調整助成金など事業主向け助成金を受けた事業主の一部に対し、追加給付を行うと発表されました。

追加給付の対象者には郵便物で案内される予定ですが、システム改修等の準備が整い次第、順次行われます。

したがって、本件に関して、都道府県労働局、ハローワーク(公共職業安定所)、労働基準監督署、全国健康保険協会、日本年金機構から直接電話がかかったり訪問されることはありません。これらをかたる電話や訪問があった場合は、ご注意ください。

## 藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017  
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504  
TEL・075-611-5300  
FAX・075-606-1906  
e-mail :  
fujita.office-1@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com