

宛て名 支部執行委員長・分会長 殿	連絡番号 総務局発 第 065 号
	2025 年 3 月 12 日
連絡先 支部執行副委員長、支部委員	発信者書記長 鈴木佳祐
	電話 (03) 5493-6440 F A X (03) 5493-6469



標 題

2025 年度 36 協定締結に向けた対応について

日々の業務ならびに諸活動たいへんおつかれさまです。

早速ですが標題の件、2025 年度「36 協定締結」に向けた対応について、労使で確認することを目的に、3 月 12 日（水）に人事労務部より「時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）の締結と労働基準監督署への書類郵送について」の通達が発信されています。（でん書バト お知らせNo.167613）つきましては下記内容と会社通達をご確認の上、会社より労使協議会の申し入れを受け、ご対応をお願いいたします。

—記—

《実施内容》

1. 時間外労働・休日労働に関する協定（36 協定）締結について

会社側の申し入れを受けて 36 協定締結に向けた「労使協議会」を行い、「25 年度『36 協定遵守』に向けた労使協議会」議事録と労使協働『労働環境管理宣言』として、会社の安全衛生方針をもとに店安全衛生方針を作成のうえ、「時間外労働・休日労働に関する協定届」に労働者代表として署名・捺印をする。（別紙：会社通達の記入見本参照）

※詳細は裏面の「36 協定締結に向けたスケジュール」をご確認ください。

2. 36 協定遵守について組合員への周知

会社通達に記載の通り、社会環境、法令遵守（コンプライアンス）の重要性について再度確認し、内容について組合員への周知を徹底してください。

2025 年度 労使協働『労働環境管理宣言』の掲示およびPRをお願いいたします。掲示方法については、次週発信予定のポスター送付通達をご参照ください。

労務・就業管理、36 協定の考え方

「労務・就業管理」は全ての企業において業績向上と同等に重要なものですが、現状は長時間労働をはじめとする多くの問題・課題が発生しており、改善・解決が求められています。36 協定とは、法律に基づき、会社と労働組合（従業員代表）が残業の協定を結ぶことです。労働基準法に基づいて結ばれた協定であることから、違反すると労働基準法違反となり、罰せられます。店労使がこれまでの就業課題に対する対策を確認した上で、具体的な店方針を設定し、働く従業員全員が同じ方向を向いて「仕事の仕方を考えていく」ことが大切です。

イトーヨーカ堂の 36 協定で定める残業上限

1 日 4 時間 ・ 月 40 時間 ・ 年間 360 時間

特別条項

店単位で年 3 回まで月の残業上限 60 時間まで可能

特別条項適用の申請は TIME-3X への個人別登録とでん書バトの業務アプリにて事前登録と申請が必要です。

※何か不明な点があれば、「各担当エリア議長」までご連絡ください。

以上

「36 協定締結に向けたスケジュール」

日 程	会 社	労働組合
3月12日(水)	<p>《でん書バトお知らせ No. 167613「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)の締結と労働基準監督署への書類郵送について」》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労使協議会の申し入れ(36協定締結について) 	
3月13日(木)以降		<p>《組合通達065号「2025年度36協定締結に向けた対応について」》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社より労使協議会の申し入れを受ける ※労働組合の申し入れによる支部労使協議会を同日に開催する場合は、支部労使協議会の手引きに沿って申し入れを行い、開催してください。
申し入れ受け取り後～21日(金)	<p>《労使協議会を開催する》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・24年度 課題の部門・個人について協議し、改善策を決定する ・25年度「36協定遵守」に向けた労使協議会議事録を作成 ・時間外労働・休日労働に関する協定届、時間外労働・休日労働に関する協定届(特別条項)【36協定届】を作成し、会社側として店長が署名・捺印 <p>《2025年度 労使協働『労働環境管理宣言』店安全衛生方針の策定と作成》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働環境改善プロジェクトで設定している3つの項目について、労使で協議を行い、店安全衛生方針を作成し、会社側として店長が署名・捺印 	<p>《労使協議会に出席する》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・36協定遵守に向けた課題と解決策について、組合員の声を踏まえ、協議、確認 ・25年度「36協定遵守」に向けた労使協議会議事録「支部執行委員長記入欄」を記入する ・時間外労働・休日労働に関する協定届、時間外労働・休日労働に関する協定届(特別条項)【36協定届】を確認し、労働組合側として支部執行委員長が署名・捺印 <p>《2025年度 労使協働『労働環境管理宣言』店安全衛生方針の策定》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働環境改善プロジェクトで設定している3つの項目について、労使で協議を行い、作成された店安全衛生方針を確認し、労働組合側として支部執行委員長が署名・捺印
3月27日(木)以降		<p>《2025年度 労使協働『労働環境管理宣言』(ポスター) 支部着》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通達を確認し昨年器材からの差し替えを準備
労使協議会開催後～31日(月) ※開催後早期提出	<p>《労働基準監督署へ36協定届を郵送》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働・休日労働に関する協定届、時間外労働・休日労働に関する協定届(特別条項)【36協定届】 	<p>《労使協議会報告》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・朝昼礼などで労使による報告 <p>《組合本部への開催報告》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社より申し入れを受けた際の申し入れ書を担当エリア議長へ送付
労働基準監督署より控えが戻り次第～4月13日(日)	<p>《でん書バトへ報告が必要なもの》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働・休日労働に関する協定届、時間外労働・休日労働に関する協定届(特別条項)【36協定届】(PDF) ・25年度「36協定遵守」に向けた労使協議会議事録(PDF) 	<p>《2025年度 労使協働『労働環境管理宣言』(ポスター)の掲示》</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働・休日労働に関する協定届、時間外労働・休日労働に関する協定届(特別条項)【36協定届】を器材に貼り付けて掲示 ・2025年度 労使協働『労働環境管理宣言』店安全衛生方針を貼り付けて掲示 ・36協定遵守について組合員への周知

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

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	法定労働時間を超える時間数	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数 (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 を超過する時間数 と休日労働の時間数 を合算した時間数 (任意)	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	法定労働時間を超える時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合									
新店・改装・閉店・繁忙月等、臨時に商品の製造・補充・売り場変更・顧客対応等の業務量が著しく増加する場合	販売・接客			3回	60時間	25%	360時間		25%
新店・改装・閉店・繁忙月等、臨時に商品の検品・集計・管理等の業務量が著しく増加する場合	商品管理/会計			3回	60時間	25%	360時間		25%

NAFPH 社員でカウントをしてください。
NAFPH 社員の総人数は添付資料をご確認ください。
商品管理と会計担当は個別計算してください。

修正しない。そのまま提出

限度時間を超えて労働させる場合における手続
労働組合と労使協議会を開催する

(該当する番号) ①③⑥ (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に勤務間インターバルを設定、年休を活用した連続休暇を取得

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

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箇月あたり100時間未満とする。 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 **日付記入**

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 **氏名** (チェックボックスに要チェック)

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（選挙）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表すること。 (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を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により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 (チェックボックスに要チェック)

使用者 職名氏名 **支所執行委員長・店長が署名・捺印**

所籍の労基署名を記入

チェックを消さないこと。チェックがない場合、有効な協定届となりません。

様式第9号の2（第16条第1項関係）（裏面）

- (記載心得)
- 労働基準法第36条第1項の協定において同条第5項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合」の欄には、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。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
 - 「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6項第1号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。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
 - 「労働者数（満18歳以上の者）」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労働者の数を記入すること。
 - 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定届」の起算日と同じ年月日を記入すること。
 - 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」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（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から1箇月ごとについて延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、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を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入す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が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - 「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の變形労働時間制により労働者については、42時間））を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
 - 「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。
 - 「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。
 - 「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」の欄には、以下の番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的内容を「(具体的内容)」に記入すること。
 - 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - ⑨ 本様に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - ⑩ その他
- 2 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 3 協定については、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と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を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により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 4 本様式をもつて協定する場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 5 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。
- (備考)
- 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とで区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、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に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
 - 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とで区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、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推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。