

# 36協定届の本社一括届出における要件緩和について

令和4年11月8日 規制改革推進会議 人への投資WG

厚生労働省 労働基準局監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

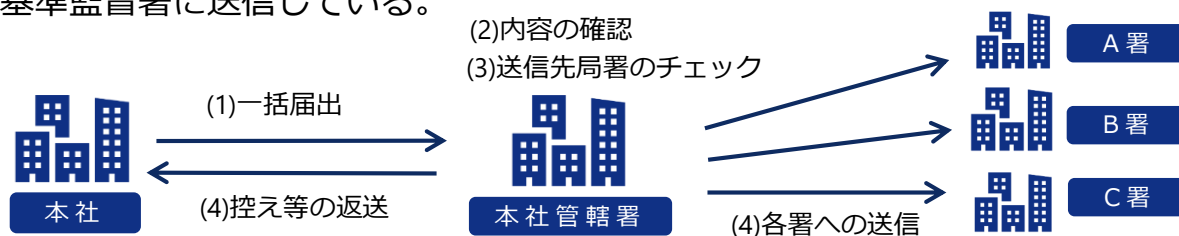
## 36協定の本社一括届出について

### 時間外・休日労働に関する協定（36協定）の届出

- 時間外・休日労働を行わせるためには、労務管理の単位である事業場ごとに、時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、事業場を管轄する労働基準監督署に届け出る必要がある。

### 36協定の本社一括届出

- 複数事業場を有する企業の**本社**（本社機能を有している事業場）と**各事業場の協定の内容が同一である場合**（※1,2,3）は、これらの協定を本社を管轄している労働基準監督署（本社管轄署）に一括して届け出ることができる。
  - ※1 同一であることが必要な項目  
協定の有効期間、時間外労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、延長することができる時間数、休日労働をさせる必要のある具体的事由、労働させることができる法定休日の日数、始業及び終業の時刻、協定の成立年月日、使用者職名・氏名
  - ※2 異なっても差し支えない項目  
事業の種類、事業の名称、事業の所在地、労働者数、労働組合の名称又は過半数代表者職名・氏名（電子申請のみ）、過半数代表者の選出方法（電子申請のみ）
  - ※3 令和3年3月より、電子申請の場合に限り、労働者側の協定当事者が異なっても本社一括届出を可能とした。
- 電子申請による本社一括届出がなされた場合は、協定の内容を本社管轄署で確認し、確認済みのデータを各事業場を管轄する労働基準監督署に送信している。



## 36協定の内容が異なる場合でも本社一括届出を可能とすることについて

### (一社) 日本経済団体連合会の2022年規制改革要望の内容(抜粋)

事業場毎に異なる機能・役割を持たせた上で、最適な働き方を模索する企業にとっては、依然として行政手続の届出負担を軽減できない状況にある。そこで、36協定届の本社一括届出について、事業場毎に協定項目が異なる場合にも活用できるよう、要件を緩和すべきである。

(※ 下線は作成者によるもの)

### 要望に対する厚生労働省の考え方

- 現在、電子申請による本社一括届出がなされた場合は、システムの仕様上、まずは本社管轄署に届出が送信され、すべての協定の内容を本社管轄署で確認し、確認済みのデータを各事業場を管轄する労働基準監督署に送信している。
- そのため、現在のシステムの仕様を前提に、36協定の内容が異なる場合でも本社一括届出を可能とした場合、内容が異なる複数の協定をすべて本社管轄署で確認しなければならず、本社管轄署に過度に事務負担が集中し、本社管轄署の事務処理に滞留が発生する可能性がある。従って、36協定の内容が異なる場合にも本社一括届出を可能とするためには、本社管轄署への負担の集中を避けなければならないことから、本社一括届出を行う場合においても、事業場を管轄する労働基準監督署で協定の内容を確認する必要がある。
- そのためには、内容が異なる複数の協定を事業場を管轄する労働基準監督署に送信し、当該署で円滑に確認できるようなシステム改修が必須となる。そのようなシステム改修が可能かどうか、技術やコストなどの観点から、デジタル庁との調整も必要であるので、要望への対応については今後検討していきたい。