

■ 渋谷・世田谷情報労基研会報

発行NO. 第35号 発行日 令和3年3月19日

ごあいさつ



渋谷労働基準監督署
署 長

武元 洋一

渋谷・世田谷地区情報産業労働基準研究会並びに会員の皆様には平素より当署の業務運営につきまして、格別の御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年、世界中で新型コロナウイルス感染症が蔓延し、国内では新しい生活様式に基づき感染拡大防止に努めてきたところでしたが、年明けには二回目となる緊急事態宣言が発出され、闘いは今も継続中です。

コロナ感染症による影響は大きく、中でも雇用情勢が一層深刻さを増すと懸念されているところであり、「雇用を守る」、このことを最重点に労働行政を展開する必要があると考えております。

また、労働環境の現状では、コロナ禍を機に時間と場所にとらわれない柔軟な働き方を可能とするテレワークが急速に普及する一方、特定の業種では依然として長時間労働の実態が認められ、労働災害は長期的には減少していますが、近年の産業構造の変化に伴って拡大を続ける第三次産業では増加しています。また、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じ

る労働者は依然として半数を超えており、心理的負荷による精神障害に係る労災請求件数も増加傾向にあります。

このような状況を踏まえ当署では、引き続き、長時間労働の是正や過重労働による健康障害防止に係る指導を徹底します。また、第三次産業における労働災害防止対策を一層進め、増加する高齢労働者の労働災害防止のための取組を推進するとともに、メンタルヘルス不調等により健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするための健康確保措置が適切に実施されるよう遵守徹底を図ってまいります。

こうした施策の推進について、貴会並びに会員の皆様の引き続きの御理解と御協力をお願い申し上げます。

末筆になりましたが、一日も早いコロナ感染症の終息と、貴会の益々の御発展、会員の皆様の御健勝、御繁栄を心から祈念申し上げ、御挨拶とさせていただきます。



会長会社のご挨拶



(株)システム計画研究所
経営管理本部
シニアマネージャ

樋田 薫

当研究会も1983年の設立以来、本年度で38年を迎えることができました。長きにわたり様々な労働問題の勉強が継続できましたのは、渋谷労働基準監督署様のご指導と会員会社様のご支援ご協力の賜と厚く御礼申し上げます。

昨年は新型コロナウイルス感染症対策で人事労務担当の皆様はテレワーク等の対応で大変ご苦労なされてきたと思います。

当研究会も2020年3月開催の定期総会は議案書をホームページ(HP)に掲載し、決議をメール等で行う方式を取りました。その後の研究会もHPでの掲載とオンラインでの勉強会となりました。

今年度は3回の研究会を開催しました。2020年11月の研究会はHP掲載での勉強会となりました。労基署様より、「副業・兼業」について、そのルール作り、業務の確認、労働時間の管理、割増賃金、健康管理等のポイントを分かりやすく解説していただきました。

次は12月、オンラインによる研究会でした。テーマは「新卒採用2021年入社/22年に向けて withコロナでのIT系採用活動」でした。感染症対策下で、会社説明会や、面接等の採用活動を、余儀なくオンラインなどで実施されたことと思います。21年卒の採用活動のまとめと、22年卒の採用活動対策について勉強しました。

最後は2021年1月のHP掲載での研究会でした。テーマは「～多彩な人材活用ができる職場環境へ～ 性的マイノリティ(LGBT)について」でした。このテーマは社会的に認知され始め、人事労務担当者は会社で問題が起こらないよう、正しい知識を持つ必要があります。そのために、用語、正しい認識や対応、その他事例など簡潔にまとめて解説していただきました。

今年度も感染症防止対策下での研究会活動となり、オンラインセミナーや、HPの活用で労働問題、労基法の解釈運用等の勉強を、労基署様ご指導の下で進めていく所存です。

今後とも皆様方の絶大なるご支援ご協力をよろしくお願いします。

最後になりましたが、相変わらず厳しい情勢が続いておりますが、皆様のご健勝を祈念いたします。

主任監督官のご挨拶



東京労働局
第4方面 労働基準監督官

佐藤 淳

渋谷・世田谷地区情報産業労働基準研究会並びに会員の皆様には、平素より労働基準行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

今年度におきましては、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、企業活動や働き方について制限や変化を加えざるを得ない状況となる中、人事・労務管理の観点では、在宅勤務を導入または拡充する等により、

労働環境の整備や勤怠管理等の面で新たな課題が生まれ、対応を迫られるといった場面もあったものと思われます。

貴会におかれましては、このような状況下にあっても、昨今の雇用環境を踏まえたテーマを的確に選定しオンラインで研究会を行うなど、これまでと同様、積極的に研究会活動に取り組まれており、あらためて敬意を表するところです。

労働基準行政においては、新型コロナウイルスの影響を受けて雇用情勢が厳しくなる中、労働基準関係法令が順守されるよう必要な指導等を行うとともに、働き方の見直しに即した取組みがなされてきました。

昨年9月には「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました。在宅勤務の普及もあり働き方が多様化する中で行われたもので、11月の研究会でご案内させていただきました。

また、昨年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」を受けて、労働基準関係法令に基づき押印または署名が求められていた届出等について、令和3年4月1日をもってルール及び様式が変更されることとなりました。36協定を中心とした各種届出等は、同日以降、新様式によって行っていくこととなります。

で、厚生労働省HP等をご確認の上、届出時期に応じて適正な様式をご使用いただく等の対応をお願いいたします。

新型コロナウイルスについては、先行きを見通すことが難しい状況ではありますが、当署としましては、その時々状況に応じた労働基準行政の施策等について随時発信し、各企業における適切な労務管理に寄与できるよう努めてまいりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

末筆となりましたが、貴会の益々の御発展と会員の皆様の御健勝、御繁栄を心から祈念申し上げ、御挨拶とさせていただきます。

2021年4月～

36協定届が新しくなります

※時間外・休日労働に関する協定届

2021年4月から36協定届の様式が新しくなります

36協定届における押印・署名の廃止

- 労働基準監督署に届け出る36協定届について、使用者の押印及び署名が不要となります。
※記名はしていただく必要があります。

36協定の協定当事者に関するチェックボックスの新設

- 36協定の適正な締結に向けて、労働者代表(※)についてのチェックボックスが新設されます。
※労働者代表：事業場における過半数労働組合又は過半数代表者

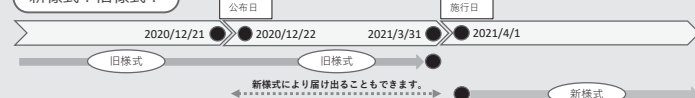
36協定と36協定届を兼ねる場合の留意事項

- 労働者代表と使用者の両方で労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法(記名押印又は署名など)により36協定を締結すること

過半数代表者の選任にあたっての留意事項

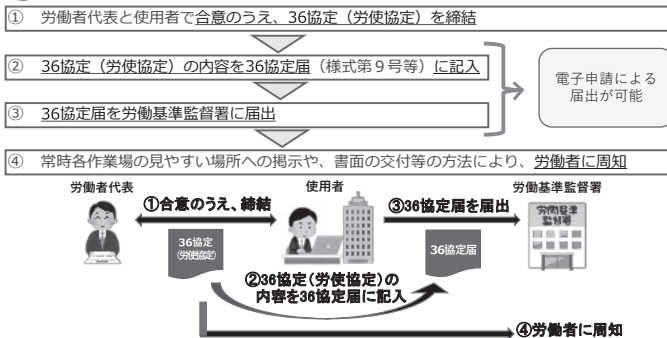
- 管理監督者でないこと
- 36協定を締結する者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

新様式？旧様式？



※新様式の日以降は、旧様式に直接チェックボックスの記載を追加するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付して届出することもできます。(裏面を参照)

時間外・休日労働が生じるときはどうすればいいの？



36協定届様式のダウンロード

労働基準関係主要様式

そのまま出せる36協定届を作成

スクリーンショット

36協定届の電子申請はこちら

労基法

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(2020.12)

36協定届の記載例

(様式第9号(第16条第1項関係))

◆ 36協定で締結した内容を協定届(本様式)に転記して届け出てください。

36協定届(本様式)を用いて36協定を締結することもできます。

その場合には、記名押印又は署名など労使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必

時間外労働 休日労働

表面

様式第9号(第16条第1項関係)

事業の種類

事業場(工場、支店、営業所等)ごとに協定してください。

事業の名称

金属製品製造業

〇〇金属工業株式会社 〇〇工場

対象期間が3か月を超える1年単位の變形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。
使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	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)
		受注の集中	設計	10人
		製品不具合への対応	検査	10人
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人
		月末の決算事務	経理	5人
		棚卸	購買	5人
		事由は具体的に定めてください。	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。	1人
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)
		受注の集中	設計	10人
		臨時の受注、納期変更	機械組立	20人

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10

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3 月 12 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

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(投票による選挙)

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

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あ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)

〇〇〇〇年 3 月 15 日

旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。

〇〇 労働基準監督署長殿

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。

なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条に基づく安全配慮義務を負います。

◆ 3 6 協定の届出は電子申請でも行うことができます。

◆ (任意) の欄は、記載しなくても構いません。

要です。必要事項の記載があれば、協定届様式以外の形式でも届出できます。

協定届	労働保険番号														
	法人番号														
事業の所在地 (電話番号)													協定の有効期間		
〒○○○-○○○○ ○○市○○町1-2-3 (電話番号:○○○-○○○○-○○○)													○○○○年4月1日から1年間		
延長することができる時間数															
所定労働時間 (1日) (任意)	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)	○○○○年4月1日									
7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間									
7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間									
7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間									
7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間									
7.5時間	3時間	3.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間									
1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。 1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。 1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。															
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											
土日祝日		1か月に1日		8:30~17:30											
土日祝日		1か月に1日		8:30~17:30											
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)															
管理監督者は労働者代表にはなりません。 協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。															
代表する者の職名 検査課主任 氏名 山田花子															
労働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者であること。 ☒ (チェックボックスに要チェック)															
使用者の職名 工場長 氏名 田中太郎															
協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。															

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年間とすることが望ましいです。

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

会員会社一覧表

会社名	住所	TEL/FAX
(株)ウェスト	〒108-0074 東京都港区高輪2 - 15 - 19 高輪明光ビル8F	TEL.03-6408-6408 FAX.03-6408-6409
(株)NHKメディアテクノロジー	〒150-0047 東京都渋谷区神山町4 - 14 第3共同ビル3F	TEL.03-3481-7820 FAX.03-3481-7609
☆ (株)コア	〒154-8552 東京都世田谷区三軒茶屋1 - 22 - 3 コアビル	TEL.03-3795-5115 FAX.03-3795-5129
☆ (株)シーイーシー	〒252-0004 神奈川県座間市東原5 - 1 - 11	TEL.046-252-4238
(株)シー・エス・イー	〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3 - 3 - 1 渋谷金王ビル	TEL.03-5469-6022
☆ (株)システム計画研究所	〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町18-6 日本会館4F	TEL.03-5489-0211 FAX.03-5489-0215
(株)セントラル情報センター	〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂2 - 16 - 4 野村不動産渋谷道玄坂ビル	TEL.03-3496-1571 FAX.03-3496-5204
(株)第一コンピューター	〒150-0031 東京都渋谷区桜丘町24 - 1 橋本ビル8F	TEL.03-3780-0731 FAX.03-3780-1275
(株)第一情報システムズ	〒150-0021 東京都渋谷区恵比寿西1 - 5 - 8 DIS恵比寿ビル	TEL.03-3462-8282 FAX.03-3462-8252
(株)TSP	〒150-0043 東京都渋谷区道玄坂1-10-5 渋谷プレイス	TEL.03-3477-0711 FAX.03-3770-7050
☆ TDCソフト(株)	〒151-0053 東京都渋谷区代々木3-22-7 新宿文化クイントビル	TEL.03-6730-8111 FAX.03-6730-8155
☆ 東京システムズ(株)	〒150-0013 東京都渋谷区恵比寿1 - 18 - 18 恵比寿東急ビル9F	TEL.03-3446-2531 FAX.03-3446-2823
東洋システム開発(株)	〒105-0001 東京都港区虎ノ門3 - 6 - 2 第2秋山ビル3F	TEL.03-3499-4069 FAX.03-3499-5927
☆ (株)ナック情報センター	〒141-0031 東京都品川区西五反田3 - 12 - 13 TKKビル3F	TEL.03-3495-4601 FAX.03-3495-4636
☆ 日本情報産業(株)	〒150-0002 東京都渋谷区渋谷3 - 1 - 4 日本情報産業ビル	TEL.03-3409-9412 FAX.03-3407-8735
☆ (株)ニッポンダイナミックシステムズ	〒154-0015 東京都世田谷区桜新町2 - 22 - 3	TEL.03-3439-2001 FAX.03-3439-4811
☆ (株)日本科学技術研修所	〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5 - 10 - 11	TEL.03-5379-1319 FAX.03-5379-1530
(株)日本経営データ・センター	〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3 - 11 - 8	TEL.03-3402-7501 FAX.03-3402-7682
日本テレマティーク(株)	〒151-0061 東京都渋谷区初台1 - 34 - 14 初台TNビル4F	TEL.03-5351-1511 FAX.03-5351-1515
(株)アドバンストラフィックシステムズ	〒160-0023 東京都新宿区西新宿1 - 22 - 2 新宿サンエービル10F	TEL.03-6864-7781 FAX.03-6864-7787
経営労務研究所	〒192-0074 東京都八王子市天神町2-14 コアハイム八王子101	TEL.042-657-7141 FAX.042-657-3661

☆は幹事会社

2020－21年の主な活動内容

項 目	テ ー マ	講 師	開催月
定期総会	第38回定期総会（中止）		2020年 3月
研究会	第107回研究会 「副業・兼業」	東京労働局 第4方面 労働基準監督官 佐藤 淳 氏	2020年 11月 HP掲載
	第108回研究会 「新卒採用2021年入社／22年に向けて withコロナでのIT系採用活動」	株式会社 キャリアマート様	2020年 12月 オンライン 開催
	第109回研究会 「～多様な人材が活躍できる 職場環境へ～ 性的マイノリティー(LGBT)について」	経営労務研究所 所長 元木 研二 様 (特定社会保険労務士)	2021年 1月 オンライン 開催



2021年の活動予定

項 目	テーマ等	開催月
定期総会	1. 第39回定期総会（中止）	2021年 3月
研究会	1. 第110回研究会 ・高齢者雇用安定法改正の対応 ～70歳までの就業機会確保への課題～	2021年 6月
	2. 第111回研究会 ・テレワーク下での人事評価・労務管理	2021年 9月
	3. 第112回研究会 ・企業のSDGsへの取り組み	2021年 12月



研究会の様子



研究会での相談会

ご入会方法

ご入会に関するお問い合わせは事務局まで

TEL : 03-3439-2001

FAX : 03-3439-4811

mail: hitomi@nds-tyo.co.jp

URL : <http://www.shibuya-roukiken.jp/>

担当: (株)ニッポンダイナミックシステムズ

藤本ひとみ