

論点に対する回答

書面規制、押印、対面規制について（行政手続関係）＜「労働基準法に基づく就業規則、36 協定等の届出」、「労働安全衛生法に基づく各種届出等」＞	
省 庁 名	厚生労働省
論 点	<p>【労働基準法に基づく就業規則、36 協定等の届出について】</p> <p>① 書面主義の見直しについて</p> <p>就業規則や 36 協定等の届出は、電子申請システムによる届出が可能となっているものの、電子申請の利用率 1%にとどまっている。これは、既存の手続自体が利用しにくいことが原因と考えられる。既存の電子申請システムの周知を図ることは重要であるが、同時に新型コロナウイルス感染症への緊急対応という観点から、</p> <p>ア：高い利便性をもってオンラインで手続が完結するよう、手続負担の軽減を図る取組が必要ではないか。</p> <p>イ：既存の電子申請システムを容易に利用できない申請者に対応する観点から、文書を PDF 等によって添付する電子メールでの提出や、簡易な申請ウェブサイトによるオンライン提出、民間電子認証サービスの利用等を認めるべきではないか。</p> <p>ウ：申請書等の提出期限について、柔軟に対応することはできないか。</p> <p>② 押印原則の見直しについて</p> <p>「記名のみでの届出を認めてしまうと、・・・第三者等からの虚偽の届出が行われる懸念があり、ひいては労使間の合意の有無が確認できず、労働条件の低下や、長時間労働による重大な健康障害や労働災害等が生じる可能性がある。」との回答をいただいたが、</p> <p>ア：実印でない押印の場合には本人確認としての効果は大きくないと考えられるところ、押印があれば、懸念のような事態が生じないと考える具体的根拠をお示してください。</p> <p>※これらの手続において印鑑証明の提出は求めることとされていない。</p> <p>イ：押印を求める趣旨が虚偽の届出を防止することにあるのであれば、その趣旨を代替する手段は、押印以外にも多数あると考えられる。再検討依頼に記載した手段では代替し得ないと考える具体的根拠をお示してください。なお、一般に、届出等を行う者と労働基準監督署は、継続的な関係を有しており、必要な場合には、電話・メール等で確認を行うことも可能と考えられる。例えば、メールでのやり取</p>

りを前提として、社名に加え、担当者の署名・記名等がされた PDF の提出等では文書内容の真正性に疑義が生ずるとお考えでしょうか。

ウ：紙媒体に押印があれば「文書内容の真正性」に疑義が生じる可能性がなく、「民間電子認証サービスでは、文書内容の真正性に疑義が生じる可能性がある」とする具体的な根拠をお示してください。

エ：以上を踏まえ、押印を不要とすることができない理由を、改めてお答えください。なお、ア～ウに記載以外に押印を不要とできない理由があれば、具体的にお示してください。

<参考>事務連絡「行政手続における書面主義・押印原則・対面主義の見直しについて（再検討依頼）」（令和2年5月22日）（6頁から抜粋）

（注3）押印が求められている趣旨を代替する手段として、例えば、以下のような方法が考えられる。

- （i）継続的な関係がある者の e メールアドレスや既登録 e メールアドレスからの提出
- （ii）本人であることが確認された e メールアドレスからの提出（本人であることの確認には別途本人確認書類のコピー等のメール送信を求めることなどが考えられる）
- （iii）ID/パスワード方式による認証
- （iv）本人であることを確認するための書類（マイナンバーカード、運転免許証、法人の登記書類、個人・法人の印鑑証明書等）のコピーや写真の PDF での添付
- （v）他の添付書類による本人確認
- （vi）電話やウェブ会議等による本人確認
- （vii）押印のなされた文書の PDF での添付
- （viii）署名機能の付いた文書ソフトの活用（電子ペン等を用いた PDF への自署機能の活用等）
- （ix）実地調査等の機会における確認

【はじめに】

<36 協定>

労働基準法（以下、「法」という）では、罰則をもって、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働、法定休日における労働を原則禁止している。そして、長時間にわたる時間外労働の抑制を図るため、法第36条第1項の規定に基づき、使用者と過半数労働組合（なければ過半数代表者）で合意のうえ、時間外・休日労働協定（以下「36協定」という）を締結し、当該36協定を労働基準監督署長に届け出ることにより、労使間で合意した時間の限りで、法定労働時間を超える時間外労働、法定休日における労働に免罰的効果を及ぼし、法定労働時間を超える時間外労働、法定休日における労働を認めている。

手続としては労使間で36協定を締結のうえ、当該36協定を所轄労働基準監督署長に届け出るに当たっては、労使間で合意した協定の内容と同内容のものを使用者が届け出ていることを担保するために、届出行為を行う使用者の記名・押印又は署名を求めている。

<就業規則>

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、事業場に属する労働者一般が就業上守るべき規律や労働時間、賃金その他の労働条件に関すること等について就業規則を作成し、過半数労働組合（なければ過半数代表者）の意見を記した書面を添付して、所轄労働基準監督署長に対して届け出なければならないこととされている（法第89条、第90条第1項、同条第2項）。

手続としては就業規則を作成、変更した際、その就業規則の作成又は変更について、使用者が過半数労働組合（なければ労働者代表）から意見を聴取したうえで、当該就業規則の届出に当たっては、事業場内においても、届け出たものと同内容の就業規則が運用されていることを担保するため、届出行為を行う使用者の記名・押印又は署名を求めている。

【回 答】

①ア

36協定や就業規則等の届出については、電子申請時に、使用者又は提出代行を行う社会保険労務士の電子署名を付することによって、オンラインで手続が完了するものである。

手続負担の軽減については、厚生労働省「『行政コスト』削減のための基本計画」に基づき、①社会保険労務士が提出代行する際の使用者の電子署名及び電子証明書を省略する（2017年）、②使用者個人のマイナンバーカード等による電子証明書を利用した電子申請を可能とするとともに、電子証明書により証明を求める事項を「氏名」のみとする（2017年）、③電子申請受理後の36協定、1年単位の変形労働時間に関する協定及び就業規則の届出の控に、労働基準監督署の受付印の印影イメージを付してe-Gov上で返送する（2019年）といった方策を講じたほか、36協定や就業規則等の本社一括届出についてシステム改修を行い、本年3月より、

- ・ 一括して電子申請可能な事業場数の上限を、従来の50事業場から、36協定について30,000事業場、就業規則について2,500事業場に拡充するとともに、
- ・ 届出に当たり必要となる届出事業場一覧について、1事業場ごとに専用フォームに入力する方式を廃止し、CSV形式で簡便に作成できるツールを導入する

などの取組を進めているところである。

また、今般の新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策の1つとして、①上記の利便性の向上を含めた内容のリーフレットと②具体的な入力方法をわかりやすくまとめたパンフレットを作成し、電子申請を呼びかけるための周知を行っている。

具体的には、ホームページへの掲載に加え、厚生労働省においては、厚生労働大臣から経済団体に対して新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮を要請する際に、上記リーフレットを添付するとともに、全国社会保険労務士会連合会に対して会員の社会保険労務士を通じて使用者に広く周知することへの協力依頼を行ったほか、都道府県労働局において、管内の主要な経済団体に対して、電子申請の普及促進に向けた協力依頼を行った。

また、労働基準監督署においては、来庁した利用者等に対してリーフレット等を手交し、電子申請の勧奨を行っているところである。

この結果、本年1月から4月までの36協定、1年単位の変形労働時間制に関する協定及び就業規則の電子申請による届出件数は、前年同期間に比べ約106%増加し、58,886件となっている。

特に、新型コロナウイルス感染症の拡大が顕在化し始めた本年3月における電子申請件数は、前年同月に比べ約140%増加し、31,182件となって

おり、窓口における対面業務を削減しつつ、年度末における届出の増加に対応している。

さらに、特に 36 協定の本社一括届出については、届出時の要件緩和に向けて、システム改修等も含めて検討しているところであり、今後とも電子申請の手続負担の軽減や利便性の向上を図ってまいりたい。

①イ

電子メールでの届出を認めると、誤送付により届出が出来ていない可能性もあり得、また送付元の真正性が労働基準監督署において判断できかねるため、かえって届出事業場に影響を及ぼす。また、36 協定や就業規則等を電子申請により届け出る場合は、e-Gov 上で行うものであるところ、民間電子認証サービスの利用については労働基準法上、制限がないことから、各々の民間電子認証サービスの有効性については e-Gov の所管省庁において判断されているものと承知している。

①ウ

36 協定や就業規則等については、各事業場において必要な都度届け出ていただくものであるため、提出期限はない。

※例えば 36 協定については、年間を通して、3 月に最も届出件数が多い。

①総括 <さらなる電子申請率の向上に向けて>

以上の取組とは別に、今後、実務に詳しい外部有識者からのヒアリング等により、電子申請率が低い要因の調査・分析を行い、電子申請率の抜本的な向上を図るため、効果的な方策の検討を早急に進めてまいりたい。

②ア

36 協定や就業規則等は、過重労働につながる長時間労働の抑制等を図り、また当該協定等の適用を受ける労働者の労働条件を決定する性質を有することから、契約自由の原則における労使の不均衡を修正し、確実に労使双方の意見を反映することを目的として、労使双方の合意や、法第 90 条に定める過半数労働組合等からの意見聴取を手続として求めている。そのため、法第 36 条第 1 項、第 90 条第 1 項も踏まえ、労使双方の意見が反映されたうえで締結・作成されたことを客観的に確認することを目的に記名・押印又は署名を求めているものであり、単に文書の真正性を確認する

目的で記名・押印又は署名を求めているものではない。

仮に、記名のみで 36 協定等の効力が発生することとなれば、労使間の合意なしに、36 協定の締結等を行うことができてしまい、ひいては労働条件の低下につながるおそれがあると考えられる。

②イ

押印を求める趣旨は、前述したとおり、労使間の合意があったこと等を客観的に確認し、また労使間の合意により締結された協定と同内容のもので労働基準監督署に届け出られていること（労働基準法施行規則（以下「則」という）第 49 条第 2 項、第 59 条の 2 第 2 項）を確認するために求めているものであるが、今後、押印原則の見直しについて、労働政策審議会で議論の上、検討することとしたい。

②ウ

使用者又は提出代行を行う社会保険労務士が 36 協定や就業規則等の届出を電子申請により行う場合において、いかなる民間電子認証サービスが有効性を有するものであるかという点については、労働基準法上、制限を設けていないことから、e-Gov の所管省庁において判断されているものと承知している。

②エ

前述のとおり、36 協定や就業規則の作成又は変更に係る過半数労働組合等の意見書等において、記名・押印又は署名を求めている主たる目的は、労使間の合意等があったことを客観的に確認することや、労使間の合意により締結された協定と同内容のもので労働基準監督署に届け出られていること（則第 49 条第 2 項、第 59 条の 2 第 2 項）を確認することにあるため、押印や署名の見直しについては慎重に検討する必要がある。しかし、今後、押印原則の見直しについて、労働政策審議会で議論の上、検討することとしたい。

(参考)

【手続の概要】

<36 協定>

長時間にわたる時間外労働の抑制を図るため、労働基準法（以下、「法」という）第 36 条第 1 項の規定により時間外・休日労働協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることを要件として法定労働時間を超える時間外労働、法定休日における労働を認めるもの。しかし、法第 36 条第 1 項は時間外・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外・休日労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものであり、法第 36 条第 1 項は労使がこのことを十分意識した上で時間外・休日労働協定を締結するよう規定しているものである。

2019 年 4 月に施行された改正労働基準法では、過重労働による健康障害を防止する観点から、初めて罰則付きの時間外労働の上限規制が設けられたところであり、36 協定を適正に締結することは、同規制の遵守を徹底する上での基本となる事項であることから、労働基準監督署において 36 協定の締結状況を確認することの重要性が一層増している。

<就業規則>

事業場に属する労働者一般が就業上守るべき規律や労働時間、賃金その他の労働条件に関すること等について、就業規則を作成、変更した場合には、その作成、変更について過半数労働組合（なければ過半数代表者）の意見を聞かなければならないこととされている（法第 90 条第 1 項）。また、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、法定の事項について就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に対して届け出なければならないこととされており（法第 89 条）、この届出に当たっては、過半数労働組合（なければ過半数代表者）の意見を記した書面を添付しなければならないこととされている（法第 90 条第 2 項）。

【監督指導の状況】

36 協定の未締結や協定時間の超過による違法な時間外労働（法第 32 条違反）、就業規則の作成・変更に係る届出義務違反（法第 89 条違反）は、労働基準監督署の監督指導において認められた法違反の多くを占めている。

○平成 30 年の定期監督等における労働基準法違反の状況
（違反が多い事項上位 5 項目）

	違反事項	違反事業場数
1	労働時間（法第 32 条）	28, 621
2	割増賃金（法第 37 条）	20, 987
3	労働条件の明示（法第 15 条）	13, 058
4	賃金台帳（法第 108 条）	11, 882
5	就業規則（法第 89 条）	9, 923

【参照条文】

○労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）

（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た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（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。

2～10 略

（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。

一～十 略

（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。

○労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）

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、法第八十九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 法第九十条第二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 法及びこれに基く命令に定める許可、認可、認定又は指定の申請書は、各々二通これを提出しなければならない。

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。

【電子申請件数の状況】

- 36 協定届、1 年変形届（※）、就業規則（変更）届を合計した電子申請率は、2018 年の 1.42% に対して、2019 年は 2.48% に増加している。
- また、2020 年 1 月～4 月における電子申請件数は、合計で 58,886 件であり、前年同期間に比べ 106% の増加（2019 年 4 月末時点で 28,529 件であったのに対して、2020 年 4 月末時点で 30,357 件増加）となっている。

(2018 年・2019 年の状況)

	全申請件数		電子申請件数		電子申請率 (%)	
	2018 年	2019 年	2018 年	2019 年	2018 年	2019 年
36 協定届	1,678,583	1,775,045	16,115	33,499	0.96	1.89
1 年変形届	380,660	390,792	2,611	5,926	0.69	1.52
就業規則（変更）届	778,993	800,832	21,463	34,111	2.76	4.26
合計	2,838,236	2,966,669	40,189	73,536	1.42	2.48

(2020 年の状況 ※速報値)

	電子申請件数 (前年同月件数)				
	1 月	2 月	3 月	4 月	合計
36 協定届	2,734 (1,575)	3,166 (1,739)	21,162 (7,384)	7,160 (4,800)	34,222 (15,498)
1 年変形届	439 (257)	526 (202)	3,767 (1,741)	1,594 (567)	6,326 (2,767)
就業規則（変更）届	3,832 (1,369)	1,938 (1,141)	6,253 (3,869)	6,317 (3,885)	18,338 (10,264)
合計	7,005 (3,201)	5,628 (3,082)	31,182 (12,994)	15,071 (9,252)	58,886 (28,529)

※ 1 年単位の変形労働時間制は、1 ヶ月を超え 1 年以内の期間を平均して 1 週間当たりの労働時間が 40 時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度であり、当該労働時間制度を採用している企業割合は 35.6%（平成 31 年就労条件総合調査）と幅広く使われている制度である。

