

2016年度 三六協定締結内容

ゆうちょ銀行
 信越エリア本部 パートナーセンター 長野貯金事務センター

期 間	1日	期間中 <small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>	休日労働	特別条項	
				1日	期間中 <small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>
4・5月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
6・7月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
8・9月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
10・11月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
12・1月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
2・3月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間

注：非番日労働は2か月で2回以内とする。

年間 (2016年4月1日~2017年3月31日)		
限度時間	350	時間
	<small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>	
特別条項	460	時間
	<small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>	

2016年度 三六協定締結内容

ゆうちょ銀行 店舗

期 間	1日	期間中 <small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>	休日労働	特別条項	
				1日	期間中 <small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>
4・5月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
6・7月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
8・9月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
10・11月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
12・1月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間
2・3月期	4 時間	81 時間	2 日	5 時間	120 時間

注：非番日労働は2か月で2回以内とする。

年間 (2016年4月1日～2017年3月31日)		
限度時間	360	時間
	<small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>	
特別条項	460	時間
	<small>(非番日労働を含み、休日労働を除く。)</small>	

三六協定の特別条項適用事例集

【特別条項適用可否に関する基本的考え方】

長時間の時間外労働は、社員の健康保持の観点、また、高コスト労働であることから、できるだけ避けるよう努めるべきであり、仮に業務の必要により時間外労働を行う場合でも必要最小限のものとし、極力通常の三六協定の締結時間数の範囲内で行うべきである。

したがって、特別条項適用の検討に当たっては、安易に適用せず、例外中の例外の事例についてやむを得ず適用するものであることに留意することとする。

具体的には、当該繁忙が、①三六協定締結時に予想できなかった繁忙であるか、②予想できていたとすれば、(使用者としての通常の業務管理能力で) 予想した繁忙を超えるものであるか、そして、③臨時的な繁忙であるかということである。

また、仮に、これらに該当する繁忙であっても、要員措置を行う、勤務指定の変更を行う、管理者等で対応する等の措置により対処が可能なのであれば、特別条項を適用するまでもないものである。

I 業務関係

1 現金不適合関係

【事 例】	【考え方】
<適用不可とする事例> ・ 日締処理の不符合に伴う事務対応	単なる日締処理の不符合の発生は、通常の繁忙であり、原則として適用不可とする。 なお、本社コンプライアンス統括部に報告を要するものや警察官署に届け出るほどの重大事故発生への対処は、通常の繁忙を超える繁忙を伴い、また、一時的なものであるため適用可能とする。

2 事故処理関係

【事 例】	【考え方】
<適用可能とする事例> ・ 国庫金・公金受入れに係る誤処理に伴う事故処理等のうち本社コンプライアンス統括部、日本銀行又は地方公共団体等の関係官署に届け出るほどの重大事故	軽微な事故処理については、通常の繁忙であり、原則として適用不可とする。 なお、本社コンプライアンス統括部に報告を要するものや日本銀行又は地方公共団体等に届け出るほどの重大事故発生への緊急な対処は、通常の繁忙を超える繁忙を伴い、また、一時的なものであるため適用可能とする。
<適用不可とする事例> ・ 証拠書類の不備のために、夜間お客さま宅へ手続等の処理へ行った場合	

3 その他の事例	
【事例】	【考え方】
<適用不可とする事例> ・ 集中満期時の事務処理	集中満期の時期については、あらかじめ予想できるものであり、また、計画的な事務処理も可能であることから、適用不可とする。

II システム関係

1 システム関係	
【事例】	【考え方】
<適用可能とする事例> ・ 自店舗のみの窓口端末機等店舗機器類の故障・障害に伴う復旧作業 ・ 窓口端末機への最新ソフトのインストール作業時の不具合	大規模であり、周辺地域全体に及ぼすシステム障害のように、労基法33条1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するときは、同条の規定に従い労基署へ届出を行う。 また、システム障害や機器の故障により、通常の繁忙を超える繁忙を伴い、かつ、一時的なものは適用可能とする。
<適用を要しない事例> ・ 幅広い地域で窓口端末機やATMの障害等が発生し、手作業等によるお客さま対応が発生した場合(特別条項の適用ではなく労基法33条1項に基づく届出をする)	
<適用不可とする事例> ・ 自店舗のみの端末機障害に伴い遅延する業務で、翌日又は管理者等で対処できる場合	

III 共通関係

2 交通関係	
【事例】	【考え方】
<適用可能とする事例> ・ 交通事故処理に伴う現場検証や立会いへの対応(交通事故処理担当者、交通事故当事者) ・ 夜間に発生した交通事故の事後処理(現場検証の立会い) ・ 機動車(二輪、四輪等)のパンク、脱輪事故等の復旧作業後、すぐに帰店しようとしたが、通常の三六協定の時間数に間に合わなかった場合 ・ 機動車の故障・パンク等が生じたために代替車を輸送し、故障・パンク車を店舗に輸送する等の対応 ・ 突発の原因により、予想をはるかに超えた交通渋滞が発生し、業務支障を来した場合	交通事故による第三者との対応を要する現場検証や立会いの場合で、勤務時間規程に定める特別休暇及び病気休暇(証人、鑑定人、参考人等として官公署等への出頭及び労務災害)とならない場合は、適用可能とする。 機動車の故障やパンクについては、復旧後すぐに帰店舗したにもかかわらず、通常の超勤時間数を超える場合には適用可能とする。 交通渋滞については、予想できない原因による、通常の予想を超えるひどい渋滞の場合には適用可能とする。
<適用不可とする事例> ・ 労務災害処理に伴う対応(労務災害当事者)	

3 犯罪関係	
【事 例】	【考え方】
<p><適用可能とする事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 部外者犯罪等に対する、警察官署や本社コンプライアンス統括部等との対応 ・ 貯金犯罪、非違行為発生時の捜査等の緊急対応を要する場合 ・ 犯罪捜査に協力するための警察官署の事情聴取により通常の協定時間をオーバーした場合 ・ ヘルメット等の盗難に遭い、捜索していた場合 	<p>犯罪による第三者との対応を要する現場検証、立会い又は事情聴取の場合で、勤務時間規程に定める特別休暇（証人、鑑定人、参考人等として出頭）とならない場合は、適用可能とする。</p>

4 災害関係	
【事 例】	【考え方】
<p><適用可能とする事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 火災、台風、地震等のため道路封鎖となった地域の復旧後の対応を要する場合 ・ 貯金の災害発生時「非常取扱い」実施時の事務処理対応の場合 <hr/> <p><適用を要しない事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 悪天候（大雪、大雨、台風等）により資金配送便の到着が大幅に遅延した場合、また、通常の渉外活動が困難な場合（徒歩対応を要する場合等）（特別条項の適用ではなく労基法33条1項に基づいて届出をする） ・ 災害に伴う社屋及び社外施設の復旧に伴う作業（特別条項の適用ではなく労基法33条1項に基づいて届出をする） 	<p>労基法33条1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するときは、同条の規定に従い労基署へ届出を行う。</p> <p>なお、上記に該当する場合において、復旧した後の処理については、適用可能とする。</p>

5 苦情・申告関係	
【事 例】	【考え方】
<p><適用可能とする事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ お客さま対応等に時間を要し、途中で打ち切りができない場合 ・ 超勤終了間際のお客さまからの照会への対応に時間を要した場合（管理者等不在時） <hr/> <p><適用不可とする事例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 申告対応時、お客さまに納得いただけない等で長時間に及んだ場合（ただし、途中から管理者等が対応できる状況にあった場合） ・ 苦情・申告対応のため夜間にお客さま宅へ謝罪に行く場合 	<p>お客さまの苦情等の申告対応について、通常の三六協定の協定時間数を超えると予想できるのであれば、勤務指定の変更を行ったり、管理者等が対応すべきである。</p> <p>なお、管理者等と同席し、対応が継続して長時間に及んだ場合には、適用可能とする。</p>

6 要員関係	
【事 例】	【考え方】
<適用可能とする事例> <ul style="list-style-type: none"> 感染症流行時の業務運行確保 	感染症流行時の業務運行確保については、他局等からの応援を行っても通常の三六協定の範囲内で対応できない場合に限り、特別条項の適用を可能とします。 突発欠務等については、日ごろから一定の発生リスクを想定して業務運行体制を確立していることを鑑みると、「使用者としての通常の業務管理能力で予想できる範囲を超える繁忙」と言い難いことから、一概に特別条項を適用できる事象とは言えない。
<適用不可とする事例> <ul style="list-style-type: none"> 欠務（突発欠務含む）に伴う対応 急病により業務を続けることが困難となった社員の担当業務支援 	

7 営業関係	
【事 例】	【考え方】
<適用不可とする事例> <ul style="list-style-type: none"> 営業で、お客さまの都合により夜間に出向く場合 	営業活動は、日常的に行っていることであり、臨時的な事情とはいえ、適用不可とする。

8 訓練・研修関係	
【事 例】	【考え方】
<適用不可能とする事例> <ul style="list-style-type: none"> 新しい機器類の操作訓練 新規施策等の業研が集中した場合の事前準備 	訓練・研修については、計画的に実施でき、要員措置を行うことができるものであるために、適用不可とする。

9 施設・設備関係	
【事 例】	【考え方】
<適用を要しない事例> <ul style="list-style-type: none"> 電力会社の事故等により長時間の停電となったため、事務処理が完了できない場合（特別条項の適用ではなく労基法33条1項に基づいて届出をする） 通信業者の事故等により電話及び通信ネットワークが長時間不通となったため、事務処理が完了できない場合（特別条項の適用ではなく労基法33条1項に基づいて届出をする） 施設損壊等による証拠書等保護（特別条項の適用ではなく労基法33条1項に基づいて届出をする） 	労基法33条1項の「災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するときは、同条の規定に従い労基署へ届出を行うこと。 通常の三六協定時間数を超えるような立会いについては、管理者が対応すべきである。
<適用不可とする事例> <ul style="list-style-type: none"> 停電を伴うため夜間帯に電気工事（ATM等）を行う必要がある場合の立会い 社屋修繕等の業者対応（立会い）が長引いた場合 施設設備の故障・不具合に伴い事務処理が完了できない場合 	

10 監査・検査関係	
【事例】	【考え方】
<適用不可とする事例> ・ 検査・監査・考査・調査の事前準備又は事後処理 ・ 金融庁の検査等が入った場合に生じる業務対応	通常の検査・監査については、通常の三六協定の超勤時間数の範囲内で行うべきものである。 なお、本社コンプライアンス統括部に報告を要する重大な遺漏の発見や警察官署に届け出るほどの犯罪が発覚した場合の対処は、通常の業務繁忙を超える繁忙を伴い、また、一時的なものであるため適用可能とする。

11 その他の事例	
【事例】	【考え方】
<適用可能とする事例> ・ 決算対応を含む期末業務 ・ 以下の事例のうち本社コンプライアンス統括部・警察官署に届け出るほどの重大事故は適用とする。 ① 顧客情報等の重要書類及び重要式紙亡失に伴う対応 ② 業務用鍵類の忘失等に伴う調査等	通常の繁忙事例については、適用不可とする。現金棚卸し等、各期末に集中するものについては、通常の繁忙事例とは異なり、一時的なものでもあるため、適用可能とする。 なお、本社コンプライアンス統括部に報告を要するものや警察官署に届け出るほどの重大事故発生への対処は、通常の業務繁忙を超える繁忙を伴い、また、一時的なものであるため適用可能とする。
<適用不可とする事例> ・ 式典や各種イベント等の開催準備 ・ 人事異動に伴う事務処理 ・ お客さま用資料の整備	