

Business News

第247号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、社会保険労務士法人みらいコンサルティングの寄稿による「時間外労働の上限規制」についての4回シリーズの第2回として、36協定の追加事項についてご案内します。

時間外労働の上限規制（2）36協定の追加事項

働き方改革関連法の時間外労働の上限規制において、いわゆる「36協定」（時間外労働・休日労働に関する協定届）は重要な要素です。今回は、36協定の基本的事項と法改正による追加事項について、ご案内いたします（適用開始は、大企業2019年4月、中小企業2020年4月。適用猶予となる建設事業、自動車運転業務、医師等を除く）。

1. 36協定の基本的事項

労働基準法では、法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えた労働（以下「時間外労働」）や、週に1日の法定休日の労働をさせる場合に、36協定の締結・届出を求めています。

<主な記載事項>

- (1) 事業の種類、事業の名称、事業の所在地、有効期間
- (2) 時間外労働・休日労働が必要な具体的事由、業務の種類、労働者数、所定労働時間、所定休日
- (3) 「1日」、「1か月（改正前は1日超～3か月以内）」、「1年」の各期間における時間外労働の限度時間（※）
※月45時間、年間360時間以内で定める（1年単位の變形労働時間制は月42時間、年320時間以内）。

<特別条項> 限度時間を超えることがある場合に必要な条項

- (1) 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別な事情（できるだけ具体的に定める）
- (2) 特別条項適用の手続、限度時間を超える一定の時間、限度時間を超えることができる回数
- (3) 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率（法定割増率の25%を超えるよう努める）

2. 法改正による追加事項

時間外労働の上限規制の適用以降は、新様式の36協定届を提出する必要があります。特別条項は別紙となり、以下の事項が追加されます。

- (1) 労働保険番号、法人番号
- (2) 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
（例）医師による面接指導、深夜業の回数制限、終業から始業までの休息時間の確保 等
- (3) 労使合意チェック「時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする」

36協定は形式的な締結ではなく、自社の実態に合っていることが重要です。この機に従来からの留意事項である、「労働者代表は会社からの指名ではなく、労働者から投票・挙手等の方法で選出すること（過半数労働組合がない場合）」、「特別条項の適用（限度時間を超えた時間外労働）は、36協定記載の手続により行うこと」についても、運用に漏れや誤りがないか確認されてははいかがでしょうか。

詳細は、厚生労働省HP（36協定の記載例があります。締結・届出にあたり、ご確認をお勧めします。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

（社会保険労務士法人みらいコンサルティング）

<ご案内> 過労が原因の社員の労災事故により、会社が損害賠償責任を負うケースがあります。このようなリスクに備える保険についてのお問い合わせは、弊社窓口の営業課支社または代理店までご連絡ください。

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。 Eメール: keiei_support@ms-ins.com
三井住友海上火災保険㈱ 101-8011 東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443/FAX03-3259-9398 URL <http://ms-keiei-support.com/>
※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様へ有益な情報を提供しています。 19-ニュース-247