
Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

Firm News Vol. 97 October' 18



Contents

- 【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 新様式の「36協定」について】

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

➤ 【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 新様式の「36協定」について】

2019年4月から順次施行される「働き方改革」関連法についても、さまざまな動きが具体化してきています。
厚生労働省から、平成30年8月9日に開催された「第145回労働政策審議会労働条件分科会」の資料が公表されました。
その中で、平成31年4月1日から施行される時間外労働の上限規制(中小企業への適用は1年遅れ)に対応した、36協定の新たな様式案が示されています。これは残業をする可能性がある労働者が1人でもいる事業所では例外なく適用されるルール変更となるため、会社の実務にとっては非常に重要な変更となります。
今月は、この36協定の“新様式”の、会社がおさえておくべきポイントについて、見ていきたいと思います。

1. 新しい時間外労働の上限規制のポイント

これらの観点から法整備されることとなった「時間外労働の上限規制」の概要について、今一度振り返っておくことにしましょう。

- (1)原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す
- (2)臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする
- (3)年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限上回ることのできない上限を下記の通り設ける
 - ア. 2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、6カ月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで「80時間以内」とする
 - イ. 単月では、休日労働を含んで「100時間未満」とする
 - ウ. 上記の特例の適用は、年半分を上回らないよう、「年6回」を上限とする

2. 新しい36協定の様式の特徴

- (1)大きな特徴としては、「従来の様式と異なり、一般条項の場合と特別条項付の場合とで様式が分かれている」ことが挙げられます。
また、特別条項付36協定届については様式が2枚に渡り、限度時間までについてと特別条項についてのそれぞれの内容を記載することになります。
- (2)「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。」に関するチェックボックスが新設されました。
- (3)「限度時間を超えて労働させる場合における手続」、「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」に関わる記載欄が新設されました。
- (4)法人番号および労働保険番号の記載欄の追加されました。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

➤ 【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律について 新様式の「36協定」】

3. 新様式(特別条項部分)

様式第〇号の〇(第〇条関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定届(特別条項)

時間の上限が記載されました。

	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日(任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)					
			延長することができる時間	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数と 休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数と 休日労働の時間数を合算した時間数	起算日 (年月日)	延長することができる時間	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数		
臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合			延長することができる時間	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数と 休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数と 休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を所定労働時間を 超える時間数
				限度時間を超えて労働させることができる回数(6回以内に限る。)	限度時間を超えた場合の割増賃金率	限度時間を超えた場合の割増賃金率	限度時間を超えた場合の割増賃金率	限度時間を超えた場合の割増賃金率	限度時間を超えた場合の割増賃金率	限度時間を超えた場合の割増賃金率	限度時間を超えた場合の割増賃金率	限度時間を超えた場合の割増賃金率

チェックボックスが新設されました。

4. 新様式の特徴(チェックボックス・健康および福祉を確保するための措置)

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)

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

(該当する番号)

(具体的内容)

健康および福祉を確保するための措置の記載欄ができました。

Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News

➤ 【働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 新様式の「36協定」について】

5. 特別条項付36協定届の必須記載項目である「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」とは？

「労働者に対する健康確保措置」は使用者の責任といえますが、具体的にどのような取り組みを講じるべきなのか、実はよく理解されていないケースも多いのではないのでしょうか。

ところが、新様式を用いて特別条項付36協定届を作成する際には、「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」について具体的な記述が求められます。

この欄に関する説明として、様式裏面に次のような記載があります。

「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」の欄には、労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針第8条に列記した内容に基づく以下番号を「(該当する番号)」に選択して記入した上で、その具体的内容を右枠に記入すること。

(労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針第8条に列記した内容に基づく番号)

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③ 労働時間を延長して労働させる者についてその終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
- ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること
- ⑩ その他

6. まとめ

これらの項目は指針(案)にも協定事項として明記されており、特別条項の締結にあたっては事実上必須の内容となりますので、具体的に自社の事業所においてどの措置を講じていくかについて、早めに検討・準備しておく必要があるでしょう。

36様式の新様式は省令等と同時に正式に公開されることとなりますが、基本的には審議会に示された様式がそのまま来年から適用されることになると思います。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、
下記までご連絡ください。

(2018年11月号から2019年1月号につきましては、
弊社の都合により休刊とさせていただきます。)

社会保険労務士法人EOS

東京都港区西新橋1-2-9 日比谷セントラルビル5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898

E-mail: accounting@epcs.co.jp

<http://www.epcs.co.jp/>

アウトソーシングサービスWebサイト:

<http://www.epcsoutsourcing.com/>