

36 協定のフォーマットの刷新について

時間外労働協定について、来年4月から新フォーマットに変わります。その内容と注目すべきポイントを整理しましょう。

はじめに

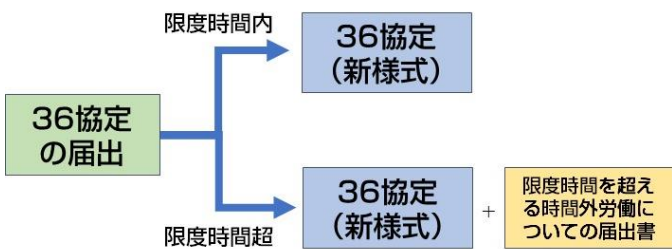
働き方改革法案成立に伴い、早速来年4月から36協定の様式が変わります。

今までなおざりになりがちだった36協定届の届出について、一層の注意が必要になります。以下、新様式の内容と注意すべきポイントについて解説します。

新しい届け出方式は2つ

まず大きな変更点として、「通常の36協定」と「特別条項付きの36協定」の届出方法が区分されることとなりました。

「特別条項付き」とは、法定時間外労働の限度時間を超える場合に特別な申し立てをするものですが、通常の36協定届である「限度時間内の時間外労働についての届出書」に加えて「限度時間を超える時間外労働についての届出書」を別途届け出ることになりました。



限度時間に対する注意喚起

そのほか、協定様式内に「上記で定める時間数に関わらず、時間外労働およ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」という文言が加えられ、この文言箇所をチェックをつけないと協定の有効性が否定されることとなりました。

限度時間を超える時間外労働についての届出書

限度時間を超える時間外労働についての届出書については、今まで以上に記載に注意が必要となるでしょう。

特に、①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 (事由) の内容 (ただ単に「業務上の都合」というだけでは足りず、突発的で止むを得ない事情があることを書かなければならない) ②限度時間を超えて労働させる場合における手続き (労働者側とどのように話し合うか) ③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 (止むを得ず臨時に限度時間を超えて働かせた場合のケアの方法。ケアの方法についてはあらかじめ列挙されている※) についてよく検討しましょう。

※限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいとされています

- (1) 医師による面接指導、(2) 深夜業の回数制限、(3) 終業から始業までの休息時間の確保 (勤務間インターバル)、(4) 代償休日・特別な休暇の付与、(5) 健康診断、(6) 連続休暇の取得、(7) 心とからだの相談窓口の設置、(8) 配置転換、(9) 産業医等による助言・指導や保健指導

適用日

平成31年4月1日以降に届出する36協定について、新様式により行わなければならないなりません。直前に焦らないように、事前に労働者側との協議を進めると良いでしょう。