



2019年4月1日より36協定が変わります

働き方改革の柱のひとつである「時間外労働の上限規制」導入に伴い、2019年4月より36協定で定める時間外労働に、罰則付きの上限が設けられることになりました。※中小企業への適用は2020年4月より

1. 36協定とは

- 労働基準法では、労働時間は**原則1日8時間、1週40時間以内**とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をしてもらうには、下記の対応が必要です。
 - ① 36協定の締結
 - ② 労基署への届出
- 36協定では「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの労働時間の上限」などを定めなければなりません。



2. 時間外労働の上限規制とは

- 2018年の労基法改正により、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることになりました。
- 時間外労働の上限は**月45時間、年360時間**となり、臨時の特別な事情がなければこれを超えることは出来ません。
- 臨時的な特別な事情があっても、**年720時間、複数月平均80時間以内(休日労働含む)、月100時間未満(休日労働含む)**を超えることは出来ません。また、**月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで**です。2019年4月からは、これらの上限を超えた場合、事業主に半年以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられることとなります。

<36協定締結にあたっての留意事項>

- ① 時間外労働・休日労働は最小限にとどめるようにして下さい。
- ② 事業主は36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負い、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。
- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にして下さい。
- ④ 臨時的な特別な事情がなければ、**限度時間(月45時間、年360時間)**を超えることはできません。
- ⑤ 限度時間を超えて労働させる労働者には、その健康と福祉を確保するための措置を実施して下さい。(医師による面接指導の実施、連続休暇の取得、心とからだの相談窓口の設置など)



(社会保険労務士 今原裕介)