

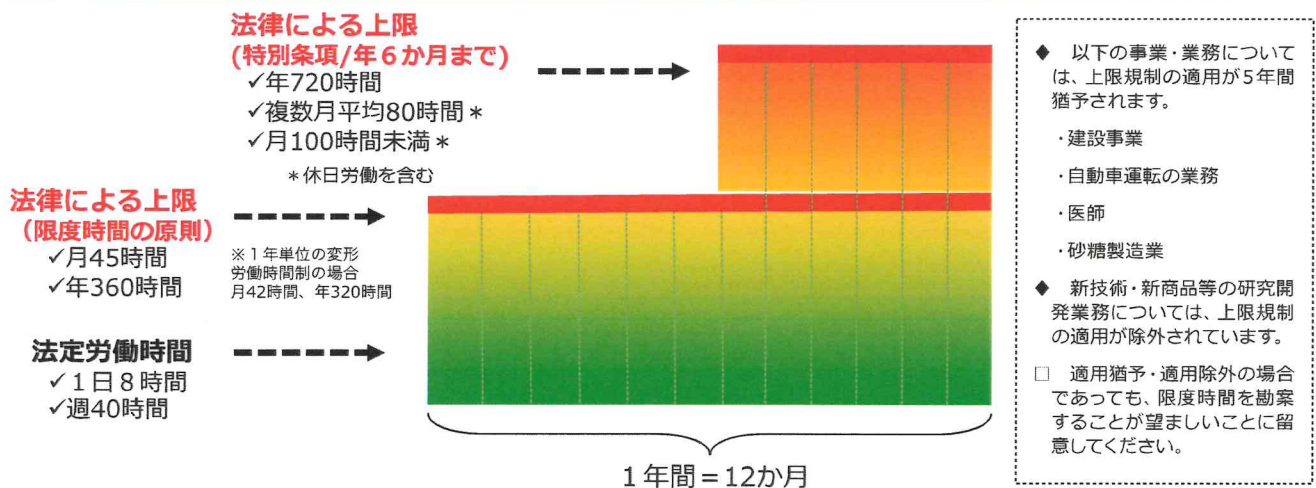
サブロク

36協定の適正な締結

労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されたことにより、36協定の締結方法が変わりました。

法律の施行に当たっては、経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり上限規制は適用されません。

時間外労働の上限規制



協定すべき事項は、以下のとおりです（様式第9号）

<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
<input type="checkbox"/> 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲 <input type="checkbox"/> 業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしてください。
<input type="checkbox"/> 対象期間（1年間に限る）
<input type="checkbox"/> 1年の起算日
<input type="checkbox"/> 対象期間における <input type="checkbox"/> 1日 <input type="checkbox"/> 1か月 <input type="checkbox"/> 1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日
<input type="checkbox"/> 有効期間
<input type="checkbox"/> 時間外労働+休日労働の合計が <input type="checkbox"/> 月100時間未満 <input type="checkbox"/> 2～6か月平均80時間以内 を満たすこと

- ◆ 法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える時間外労働や法定休日（毎週少なくとも1回）に労働を行わせるためには、36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。
- ◆ 36協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への掲示や、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。