

進めていますか？ 36 協定締結&作成

◆「時間外労働の上限規制」がいよいよ中小企業にも適用

来年 4 月 1 日から、中小企業でも時間外労働は原則「1 か月 45 時間」「1 年 360 時間」とされ、36 協定で特別条項を定めた場合も法定の上限を超えると罰則の対象となる「時間外労働の上限規制」が適用されます。

厚生労働省では、この適用に向けて、今年度下半期を集中的施策パッケージの実施期間と位置づけ、主に次のような取組みを行っています。

◆36 協定未届事業場への案内文の送付

厚生労働省では、今年度より 36 協定未届で労働者数が 10 人以上の事業場等に「自主点検表」を送付し、提出を求めるだけでなく個別訪問等も実施しています。

集中的施策パッケージでは、この自主点検により把握した 36 協定の届出が必要と考えられる事業場に対し、案内文を送付しています。

◆特別条項締結事業場への集中対応

36 協定の特別条項は、通常予見できない業務量の大幅増加等の場合に限り、上記の限度時間を超えて働かせても法違反とならない免罰効果を有する定めですが、上限規制により、法定の時間を超えると 6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金に処せられます。

集中的施策パッケージでは、時間外労働時間を月 80 時間超とする特別条項付き 36 協定を届け出た事業場に対する説明会の開催、不参加事業場への個別訪問等を実施して、上限規制への対応を求めています。

◆提出前にチェックを受けましょう

来年 4 月 1 日以降を始期とする 36 協定届は、新様式にて作成します。新様式には、上限規制について、時間外労働時間に係るものと時間外・休日労働時間の両方に係るもののいずれをもクリアしている内容を記載しなければなりません。

また、新設されたチェックボックスへのチェック漏れがあるとその場で修正する「補正」ではなく「再提出」扱いとなってしまう等、記入上の注意点が複数あります。

さらに、従業員代表者が不適格と判断される等により 36 協定そのものが無効になってしまうと、時間外・休日労働を行わせること自体が違法行為となります。

来年度の 36 協定届の作成と提出では、「年中行事の 1 つ」との楽観視はせずに、監督署に提出する前に専門家のチェックを受けることをお勧めします。