

お 知 ら せ

時間外労働の上限規制についての詳細

前回のお知らせでお伝えした、時間外労働の上限規制について追加して、時間外・休日労働に関する協定届（以下 36 協定）についてお知らせ致します。

1. 大企業は 2019 年 4 月以後、中小企業は 2020 年 4 月以後の期間のみを対象とした 36 協定届から定める必要がある事項が以下の通りに変わります。

新しい 36 協定において協定する必要がある事項		
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		
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		
対象期間(1 年間に限る)	1 年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1 日 ✓1 カ月 ✓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		
時間外労働+休日労働の合計が、 ✓月 1 0 0 時間未満 ✓2~6 ヶ月平均 80 時間以内 を満たすこと		

2. 原則となる時間外労働の限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について定める必要があります。

新しい 36 協定において協定する必要がある事項
臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における、 ✓1 カ月の時間外労働+休日労働の合計時間数(1 0 0 時間未満) ✓1 年の時間外労働時間(7 2 0 時間以内)
限度時間を超えることができる回数(年 6 回以内)
限度時間を超えて労働させることができる場合
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
限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
限度時間を超えて労働させる場合における手続き

※なお、猶予期間中の 36 協定届は今までの様式で提出しますが、上限規制に対応できる場合は新しい様式で提出することが可能です。

内容に関するお問合せやご相談は

吉田宏司事務所 (03-3274-0656 y-jimusho@fukusikyukai.com) までご連絡ください。