

働き方改革 三六協定新様式の注意点

働き方改革がスタートする 2019 年 4 月以降、三六協定の書式も大きく様変わります。
新様式の注意点をまとめてみました。
(中小企業への適用は 2020 年 4 月)

1、新法の効力発生は有効期間が 2019 年 4 月以降の三六協定の有効期間の初日から
2019 年 4 月以降、三六協定届が新様式に変更になりますが、新法の効力発生日は、有効期間のすべてが 2019 年 4 月 1 日以降期間のみを定めている三六協定からであり、その有効期間の初日が効力発生日となります。

例えば、2018 年の 10 月 1 日から 1 年間有効の三六協定を締結して届出していた場合は、2019 年 9 月 30 日までは、従前の三六協定が有効となり、新法の労働基準法第 36 条の適用は 2019 年 10 月 1 日からとなります。

(中小企業への適用は 1 年遅れますのでご注意ください)

1、新しく設けられた二つの記入枠に注意！

①「限度時間を超えて労働させる場合の手続き」

これまでも限度時間を超える場合は、労働者側との協議や通告などの手続きは必要でしたが、実質的に機能しているとは言えませんでした。これからは労働者代表に対する事前申し入れ等、限度時間を超える場合の手続きを三六協定に明記し、必要な手続きを踏まなければなりません。

②「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」

労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置(例えば、対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に 11 時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議開催など)を定め、三六協定に記載し実行していかなければなりません。

3、最下部には上限時間を再確認するチェックボックスも！

「時間外労働及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 箇月を平均して 80 時間を経過しないこと」

この内容を労使で確認の上、チェックを入れる書式になっています。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

時間外労働の上限規制が罰則付(6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金)となることから、このような措置が取られたものと考えられます。これまで以上に適切な労働時間管理が求められます。

参考 URL 厚生労働省 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」について
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html