

泉州経営協会 静社労士事務所便り

36 協定締結&作成 時間外労働の上限規制が中小企業にも適用

◆「時間外労働の上限規制」が中小企業にも適用

2020年4月1日から、中小企業の時間外労働は原則「1か月45時間」「1年360時間」までとなります。また、36協定で特別条項を定めた場合であっても、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。厚生労働省は、今年度下半期を集中的施策パッケージの実施期間としました。

◆36協定未届の事業場に対して自主点検表、案内文を送付

厚生労働省は、今年度より36協定未届けで労働者数が10人以上の事業場等に「自主点検表」を送付し、提出を求める他、個別の訪問等も実施することとしています。集中的施策パッケージでは、この自主点検の結果、36協定の届出が必要と考えられる事業場に対して、案内文を送付するとしております。

◆特別条項を締結した事業場に対する対応

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ものです。しかし、上限規制による法定の時間を超えた場合、罰則(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協定を届出した事業場に対しては、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ることとしております。

◆提出前にチェックを受けましょう

2020年4月1日以降に締結する36協定届は、新様式での作成となります。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も満たしている内容を記載する必要があります。また、チェックボックスが新設され、これ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」扱いになってしまうので、注意が必要です。特別条項の場合は、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の選択および具体的内容の記載が必要になど、従来と大きく変わるところがいくつか見られます。なお、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ので、監督署に提出する前に当方にご相談ください。

