

新年度になりよいよ平成もカウントダウンとなりました。昭和から平成になったときのなんともしっくりこない当時の記憶がよみがえりますが、新元号は誰にでも愛されるものであったらいいと願っています。それでは平成最後のミニミニ通信をお伝えします。

《36 協定届に関する法改正・・・H31.4.1》

「時間外労働・休日労働に関する協定届」(以下 36 協定届)は労使間で協定を締結し届出することで、協定の範囲内においては法定労働時間を越えて労働させることができるものです。更に特別条項付の 36 協定届では実質的に上限なく時間外労働をおこなわせることができましたし、限度基準に適合しない 36 協定届を提出したとしても監督署は助言や指導はしても拒否はできませんでした。その結果従来の規定では過重労働にないかねないような状況でした。そのため今回、働き方改革法の成立により限度基準告示を法律に格上げして罰則による強制力を持たせることになりました。(届出せずに上限を超えた時間外労働をさせた場合 6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金)

	改正前	改正後
限度時間	月 45 時間、1 年 360 時間 (変形労働時間制採用 月 42 時間、1 年 320 時間)	変更無し
特別条項を定める場合	実質上限無し	月 100 時間未満、年 720 時間以内 2 ヶ月から 6 ヶ月の平均でいずれにおいても 80 時間以内 (休日労働を含む) 月 45 時間を越えて労働できる回数は 1 年につき 6 ヶ月まで

上記のように特別条項の部分が大きく変わってきます。限度時間はクリアしていても特別条項の時間が上限を超えているとその 36 協定届全体が無効となってしまうので注意が必要です。ただし中小企業の場合は 1 年の猶予期間があるのでこの期間に自社の働き方改革を進める必要があります。建設業及び運送業に関しては 5 年後の 2024 年まで適用が猶予されます。

