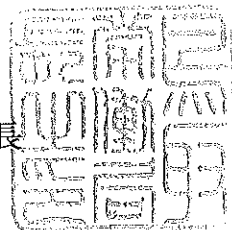




鳥労発基 0226 第 3 号
令和 2 年 2 月 26 日

一般社団法人鳥取県労働基準協会
会長 竹中 由紀夫 殿

鳥取労働局長



中小企業に対する時間外労働の上限規制の適用に関する要請について

日頃から労働基準行政の推進に関し、格別のご配意、ご尽力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、平成 31 年 4 月から働き方改革関連法が順次施行されているところ、時間外労働の上限規制が、令和 2 年 4 月から中小企業にも適用されます。これに関連して、労働者に法定労働時間を超えて労働させる場合は、時間外及び休日労働に関する協定（以下「36 協定」といいます。）を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要がありますが、時間外労働の上限が規定されたことにより 36 協定の様式が変更になりました。

令和 2 年 4 月以降におきましては、中小企業においても、上限時間を遵守していただくとともに、労働者に法定労働時間を超えて労働させることが考えられる場合には、36 協定を新様式で締結・届出していただく必要がございます。

貴団体におかれましては、これまで、働き方改革に関する周知啓発に格別の御協力を賜ってきたところですが、改めてこの趣旨を御理解いただき、傘下団体・企業等に対する周知啓発に向けて御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

また、平成 31 年 4 月より全ての企業において、年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日について、使用者が時季を指定して取得させることが必要となっております。こちらにつきましても、傘下団体・企業等に対する周知啓発に引き続き御協力をいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。



**2020年4月1日から中小企業にも時間外労働の上限規制
(原則として月45時間・年360時間)が適用されます！
36協定の様式が変わりますのでご注意ください！**

2020年4月1日以降の期間のみを定める36協定は、新様式【第9号又は第9号の2(特別条項付き)】をお使いください。適用猶予・除外業務・事業※には別様式があります。
※自動車運転の業務、医師、建設業など上限規制の適用を猶予・除外する業務・事業があります。

法律上は、時間外労働の上限
がありませんでした。
(大臣告示で定められていま
した。)



法律上で時間外労働の上限を
定め、これを超える時間外労働
はできなくなります。

注意すべきポイント

- ① 協定する期間は「1日」、「1か月」、「1年」に限ります。
- ② 1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。
- ③ 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6月平均80時間以内にするのを協定する必要があります。
⇒ 36協定では時間外労働の上限時間を定めませんが、その上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合は法違反となります。このため、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2～6月平均80時間以内である旨を労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

ポータルサイト「スタートアップ労働条件」

スマートフォン
タブレットでも

診断
スタート!

入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、36協定届などを作成できるほか、自社の労務管理・安全衛生管理の診断も行えます。ぜひご活用ください。(URL) <http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



裏面に新様式の36協定届の記載例を掲載しています。ご参照下さい。



