









# 2020年4月1日より、中小企業※へも 時間外労働の上限規制が適用されます

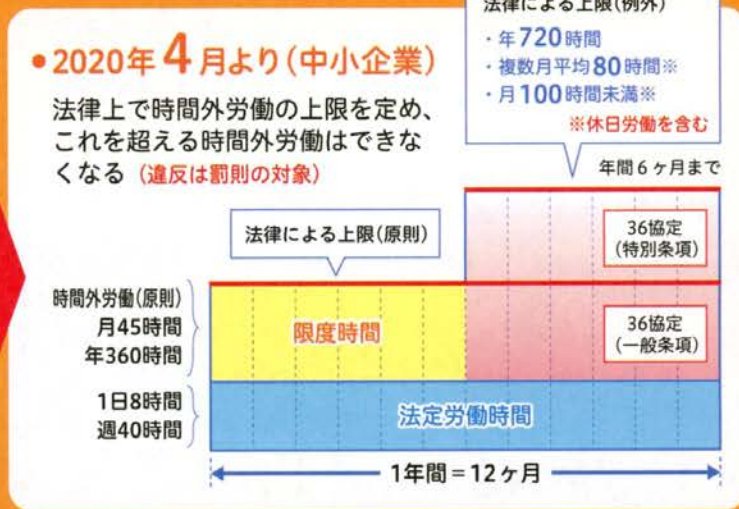
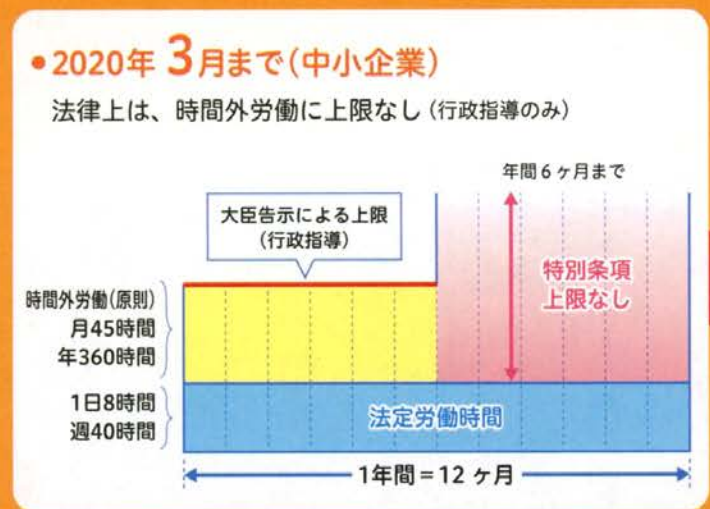


※資本金または出資の総額が3億円以下、及びその常時使用する従業員数が300人以下の会社(業種により例外あり)

## サブロク 36協定締結チェックリスト

|  | 根拠となる法令等   | ○ or X                              |
|--|--|-------------------------------------|
| 限度時間(月45時間、年360時間)以内で締結していますか  | 労基法<br>36条4項   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 以下の事項について労使で協議し、定めていますか<br>1) 時間外・休日労働が必要な具体的事由<br>2) 時間外・休日労働を行う業務区分の細分化(業務範囲の明確化)            | 労基法<br>36条2項3号<br><br>指針   | <input type="checkbox"/>            |
| 休日労働を協定する際、その日数・時間数を出来る限り少なくするよう使用者に求めていますか  | 連合   | <input type="checkbox"/>            |
| <b>「やむをえず」特別条項付き36協定(限度時間超え)を締結する場合</b>  |  |                                     |
| 時間外労働について、①年720時間以内、②休日労働含み単月100時間未満、③休日労働含み複数月平均80時間以内、④時間外労働が月45時間を上回るのは年6回以内、に収まるよう確認していますか | これを上回る取り組みをしよう <br>労基法<br>36条<br>5項・6項                            | <input type="checkbox"/>            |
| 時間外労働が、休日労働を含み年720時間以内となるよう取り組んでいますか   | 連合   | <input type="checkbox"/>            |
| 以下の事項について労使で協議し、定めていますか<br>1) 臨時的な特別の事由とその具体的内容<br>2) 特別条項を適用する場合の手続き等(事前協議等のルール)              | 具体的に定める必要があるんだよ <br>“一時的”<br>“突発的”なもののみ!<br>労基法施行<br>規則17条4号・7号 | <input type="checkbox"/>            |
| 限度時間を超える場合の割増賃金率が法定を超える率となるよう取り組んでいますか<br>※月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率(50%)の中小企業への適用は2023年4月より開始      | 連合   | <input type="checkbox"/>            |
| 限度時間超えて働く労働者に対し、健康・福祉確保措置(医師の面接指導や深夜業の制限など)を1つ以上選び、定めていますか                                     | 労基法36条2項5号・<br>労基法施行規則<br>17条5号・指針   | <input type="checkbox"/>            |
| 選択した健康・福祉確保措置の具体的内容を労使で協議し、定めるよう取り組んでいますか  | 連合   | <input type="checkbox"/>            |

: 法定基準 /  : 法を上回る等の取り組み



### 法改正(労働基準法第36条等)の内容を正しく理解し、 法の遵守と、法を上回る取り組みを進めていきましょう。

してませんか?  
されてませんか?  
長時間労働に  
つながる  
こんな行動

2019年4月施行の法改正(労働時間等設定改善法2条4項)で、親事業主は著しく短い期限の設定および発注内容の頻繁な変更等を行わないよう努めることが求められています。  
組合員との意識共有、労使での協議、取引先との意見交換を通じて「相手の働き方に配慮した」仕事の仕方を広めていきましょう。

