

残業の新ルール、4月1日スタート 長時間残業なくせます

さぶろく
**36協定も
変わります**

労働時間は1日8時間以下、週40時間以下。休日は少なくとも週1回。この労働基準法の原則をこえて、会社が従業員に残業(時間外や休日労働)をさせるには、従業員代表との間で「労働基準法第36条に基づく36協定(さぶろく)」を結び、従業員に周知し、労働基準監督署に届け出なければなりません。4月から残業を規制するルールが変わります。あなたと労働組合の声で長時間残業をなくすことができます。

1. ^{さぶろく}36協定とは? 新ルールとは?

会社と事業場ごとの「従業員代表」(詳しくは下記2を参照)との間で結ぶ残業に関する約束です。36協定なし、届出なし、管理職や会社が指名した人が署名した協定による残業は、労働基準法違反(6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)です。このルールは従業員一人の会社にも適用されます。

今年4月施行の新労働基準法に残業の上限が導入され、36協定は上限を超えてはならず、必要最小限にすべきとされました。

事業場ごとに結ぶ36協定に定める事項とポイント

- 1 残業の理由**
▶ 具体的に
- 2 対象業務**
▶ 細かく区分して
- 3 残業する人数(対象者)**
▶ 18歳未満は原則不可
- 4 残業の上限時間(1日、1カ月、1年)**
▶ 労使合意で設定。法律の範囲内で必要最小限に
(1)通常の残業
時間外のみで月45時間、年360時間まで
(2)通常予見できない業務量の増加で臨時的に(1)を超える残業
特別条項を締結、年6カ月まで。時間外で年720時間。時間外・休日労働あわせて月100時間未満。2〜6カ月各平均80時間まで
- 5 協定の有効期間**
▶ 労使合意により1カ月〜1年程度
- 6 休日労働**
▶ 理由、対象業務、人数、上限日数、時間帯を記載

コラム — 要注意! 残業の賃金割増率

- ① 時間外…25%以上UP
- ② 休日…35%以上UP
- ③ 深夜(22時〜翌5時まで)…25%以上UP

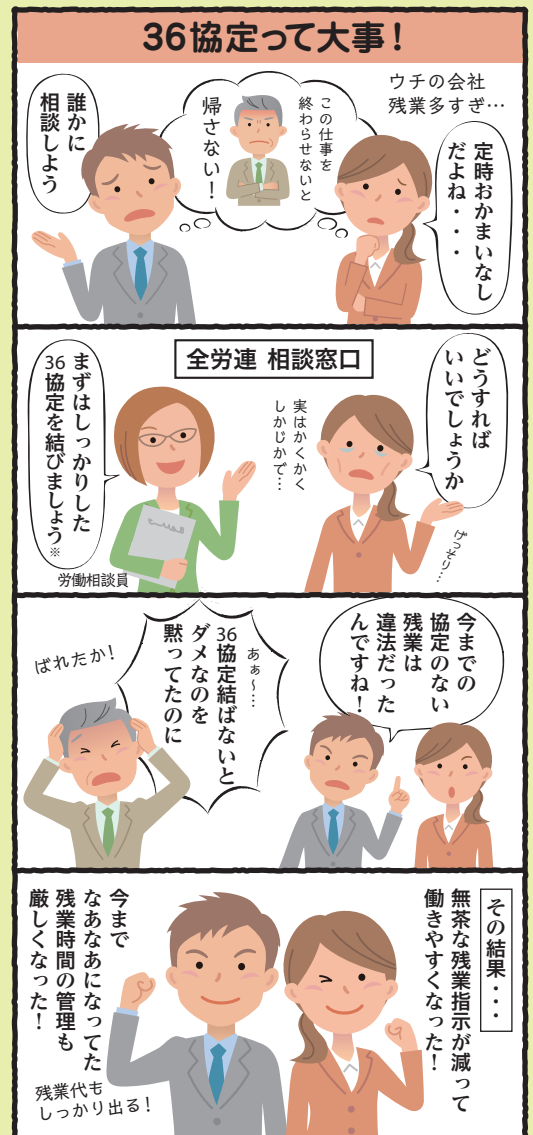
※残業が深夜に及ぶ場合…①+③=50%以上UP

※法施行は大企業2019年4月1日、中小企業2020年4月1日から

2. 協定を結ぶ従業員の代表は?

36協定を結べるのは、過半数労働組合(事業場の従業員の過半数が加入する労組)か、それが無い場合は、「事業場の労働者の過半数を代表する者」です。過半数代表者は36協定を結ぶという目的を明らかにし、職場で投票等をして選びます。社員会などの代表や経営者が選んだ従業員は、「過半数代表者」にはなれません。

「たったひとりで会社と残業ルールを決めるなんて不安」?でしたら、労働組合をつくって、みんなの声で職場の働き方をよくしましょう!



※従業員代表には協定を結ぶ義務はありません。納得できる協定内容にしましょう。

国民春闘共闘委員会・全労連

〒113-8462 東京都文京区湯島2-4-4 全労連会館4F
TEL 03-5842-5611 FAX 03-5842-5620 <http://www.zenroren.gr.jp>

●困ったことがあったら相談してください

労働相談
ホットライン



0120-378-060

最寄りの労働センターにつながります

「36（さぶろく）協定」（裏面参照） 職場の実態をチェックしてみよう！

ア タイムカード
イ 出退勤時刻を出勤簿に記入
ウ 出退勤時刻をパソコンに入力
エ 残業した時間だけを記録している
オ 出勤簿に押印のみ
カ その他の方法（ ）
キ 労働時間は管理（把握）されていない

ア ある
イ ない

ア 結んでいる
イ 結んでいない
ウ わからない

ア 過半数を組織する労働組合の代表者
イ 労働者の過半数代表者
ウ その他の方法で選ばれた労働者
エ わからない

ア 投票による選挙
イ 挙手による選挙
ウ 拍手による承認
エ 社長や管理職による指名
オ その他の方法（ ）
カ わからない

