



長時間労働の抑制を主眼とした改正「労働基準

② 三六協定特別条項適用の場合の割増率

導入の場合に限りません。③と④の制度を導入するにあたり、過半数組合または過半数代表労働者と労使協定を締結する必要がありません。時間単位年休制度も、代替休暇制度も実際の運用面は結構複雑ですので、導入にあたっては、制度の趣旨としくみをよく理解し、関係労働者の意見もふまえた上で十分検討してください。

なくなりました（平成二二年四月一日以降締結される三六協定に限りません）ので、特別条項は以下の文例を参考に締結してください。

法第一〇六条）。周知は次のいずれかの方法で周知を行ってください。

① 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける。

② 書面で交付する。

③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する。

## 労働基準法等改正に伴う就業規則・三六協定

法」及び改正「時間外労働の限度に関する基準」が本年四月一日に施行されます。この改正に伴う、就業規則の変更及び三六協定の締結の留意点を以下まとめましたので参考にしてください。

③ 時間単位年休制度（対象者・日数の上限・一日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休・取得単位など）

④ 代替休暇制度（代替休暇の時間の算定方法・代替休暇の単位・代替休暇を与えることができる期間など）

い。また、協定当事者を選出する場合は、管理監督者や親睦会の代表をそのまま選出するのではなく、労使協定の締結を行う者を選出することを明らかにして投票、挙手等によって選出してください。

次に三六協定について、限度時間を超えて働かせる一定期間ごとに割増賃金率を定めなければなら

特別条項に定める時間是可以する限り短くするよう努めてください。

締結した労使協定、変更された就業規則は、関係労働者に周知しなければなりません（労働基準

は、

① 時間外労働が一ヶ月六〇時間を超えた場合の割増賃金率

が考えられます。これらのうち①は必須、②は努力義務、③・④は制度

次

法第一〇六条）

意が必要で