

問 働き方改革関連法が昨年成立し、時間外労働の上限規制が今年4月1日（中小事業主は1年後）から施行される

と聞いております。当社も時間外労働の削減に努めているところですが、限度時間を超えて労働させざるを得ない場

及び福祉を確保するための措置」がありますが、この内容がよくわかりません。どのような措置でどのように対応すればよいのでしょうか。

答 過重労働による健康障害の防止を図る観点から、時間外・休日労働協定に特別条項を設ける場合においては、「健康福祉確保措置」を協定

することとされました。（新労基則第17条第1項第5号）

「健康福祉確保措置」の内容は、この省令と同時に公布された告示「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第323号）の第8条に例示されています。

方使当事者は、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置

的に記載することが必要です。

【記録の保存】

健康福祉確保措置は、実施状況に関する記録を36協定の有効期間中及び当該有効期間の満了後3年間保存しなければならないとされています。（新労基則第17条第2項）

時間外労働の上限（「限度時間」）

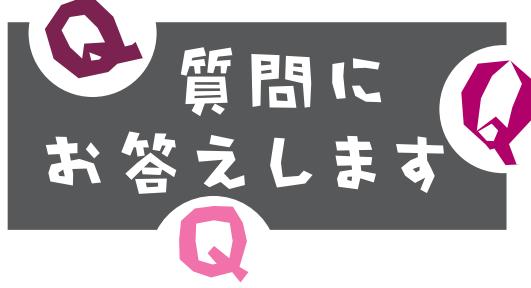
時間が月45時間・年360時間であり、この限度時間を超えて長くなるほど過労死等との関連性が強まるときがありますので、労働者に対する安全配慮義務の具体化として健康福祉確保措置の実施が必要となっているのです。

また、時間外労働の上限規制の適用猶予事業（建設等）についても限度時間を勘案して健康・福祉の確保に努めることが求められています。

- ①医師による面接指導
- ②深夜労働の1箇月当たりの回数制限
- ③継続した休息時間の確保
- ④代償休日等休暇の付与
- ⑤勤務状況・健康状態に応じて、健康診断の実施
- ⑥年次有給休暇の連続取得
- ⑦健康問題の相談窓口の設置
- ⑧適切な部署への配置転換
- ⑨産業医等による助言・保健指導

ト事務所所長 尾野吉則
(オノ労働衛生コンサルタン

合がありますので、36協定を適正に締結・届出すべく当協会誌11月号「行政の焦点」記事の「36協定の届出様式が変わります！」などを参考に準備しています。この36協定の届出様式に新たに設けられた項目に「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康



36協定届の記載例(特別条項)(様式第9号の2(第16条第1項関係))
(限度時間を超える時間外労働についての届出書)

実際の36協定新届出様式第9号の2(第16条第1項関係)裏面の(記載心得)及び記載例を見ると、該当する番号と具体的な内容を記載することになっていますので健康福祉確保措置のいずれかの番号を選択した上で、その内容を具体