

経営相談 Q & A

時間外労働の上限規制について

Q

当社は奈良県内の中小企業で、人手不足の影響もあり労働者の残業が多くなっています。当社では2020年4月から適用される時間外労働の上限規制を踏まえ、労働環境の改善や36協定の見直しに取り組んでいます。そこで、今般の法改正のポイントや36協定締結にあたっての注意事項を教えてください。また、県内企業の相談窓口についても教えてください。

A

第196回通常国会において「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が成立し、2019年4月より順次施行されている中、中小企業において1年間猶予されていた時間外労働の上限規制が2020年4月から始まります。時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されるもので、1947年に制定された「労働基準法」において初めての大改革となります。今回の法改正のポイントと、それに伴う36協定の締結における注意点について解説します。

1. 労働基準法における労働時間の定め

労働基準法では、労働時間は原則1日8時間・1週40時間以内とされており、これを「法定労働時間」といいます。

例外：労働者10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業は1日8時間・1週44時間

また、休日の最低基準（法定休日）は、毎週1回または4週を通じて4日以上とされています。この法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働者（パートやアルバイトなども含む）の過半数で組織する労働組合や過半数代表者との間で、時間外労働の上限規制の範囲内で労働基準法第36条に基づく労使協定〔36（サブロク）協定〕を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。つまり、時間外労働や休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。36協定を

締結せずに時間外労働や休日労働させると罰則の対象となります。

2. 時間外労働の上限規制の導入

これまで36協定で定める時間外労働の上限については、厚生労働大臣の告示（限度基準告示）によって基準が定められていました。しかし、法的拘束力がなかったため、企業は労使間で協定を結び特別条項を設けることで労働者に無制限で残業させることが可能でした。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられました。

（1）法改正のポイント

①時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事情がなければ、これを超えることはできなくなります。

②臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

・時間外労働が年720時間以内

・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

・時間外労働と休日労働の合計について、

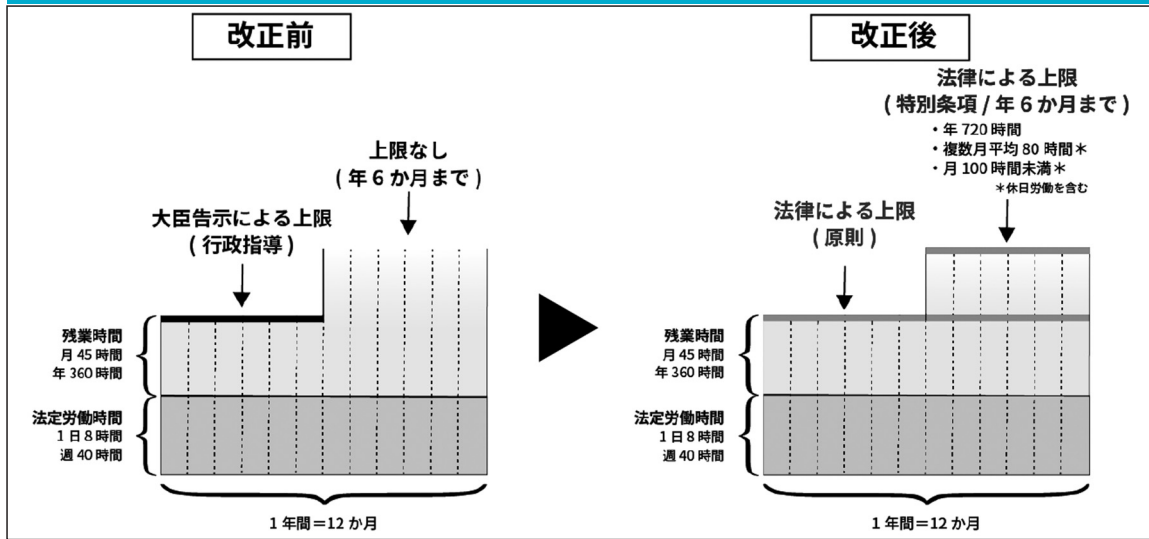
「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」

「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり

80時間以内

・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

《上限規制のイメージ》



出所：厚生労働省 Web サイト

③違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

ただし、今回の上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業は2024年3月31日まで適用が猶予され、新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

（2）36協定の締結に当たって注意すべきポイント

①「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定める必要があります。

②協定期間の「起算日」を定める必要があります。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は、1年を通して常に月100時間未満、2～6か月平均80時間以内であることを協定する必要があります。

「1日」「1か月」「1年」の時間外労働の上限期間内で労働を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には、法違反となります。

④限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別

の事情がある場合」に限ります。

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

36協定の作成方法や自社の就業規則等の見直しなどご相談がある場合は、「働き方改革推進支援センター」にて専門家のアドバイスが受けられます。

奈良働き方改革推進支援センター

開設時間：平日 9:00～18:00

場 所：奈良市西木辻町 343 番地 1
(奈良県社会保険労務士会館 2 階)

TEL：0120-414-811

FAX：0742-23-6071

E-mail：hatarakikata@nara-sr.com

長時間労働は、心身の健康に悪影響を及ぼし、過労死問題を引き起こす直接原因ともいわれています。また、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化や女性のキャリア形成、男性の家庭参加を阻む一因となっており、政府が掲げる働き方改革の中でも重要な課題の一つです。この改正を機に長時間労働を是正し、多様な「ワーク・ライフ・バランス」の実現を目指しましょう。（八木陽子）