

中小企業でも始まります

「働き方改革」の「残業時間の上限規制」

大企業では平成31年4月からすでに実施されておりますが、中小企業でも、1年遅れて令和2年4月から「残業時間の上限規制」が実施されます。

弊所では数回に分けて「働き方改革」をご案内しましたが、中小企業での実施時期が近付いておりますので、改めて「残業時間の上限規制」についてお知らせします。

その他の「働き方改革」の概要につきましても弊所ホームページよりご覧いただけますので、「残業の上限規制」とあわせて、再度ご確認くださいませようお願いします。

<https://www.okakeiei.jp/jimushohou.htm>

平成30年10月号 ～働き方改革 第1回 「年5日の年次有給休暇の取得が義務化」
平成30年11月号 ～働き方改革 第2回 「時間外労働の上限規制について」
平成31年 1月号 ～働き方改革 (第1回補足) 「年5日の年次有給休暇の取得の実務」
平成31年 2月号 ～働き方改革 第3回 「36協定届の変更点」
平成31年 3月号 ～働き方改革 第4回 「労働時間の客観的な把握」
令和 元年 8月号 ～働き方改革 第5回 「同一労働・同一賃金」

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

< 「働き方改革」が実施されます >

働き方改革 第2回 「時間外労働の上限規制について」

数回に分けてご案内する「働き方改革」。第2回は、改正の大きな柱の一つである時間外労働の上限規制についてお知らせいたします。

主なポイント

時間外労働の上限について

- 【原則】1か月：45（42）時間、1年：360（320）時間
※（ ）は1年単位の变形労働時間制の場合
- 【特例】：臨時的な特別な事情がある場合に限る
 1. 年間上限は720時間、45時間を超える月は6回まで
 2. 休日労働含めて1か月100時間未満、2～6か月平均80時間以下
- 【罰則】：違反した場合、刑事罰の対象に
- 【施行日】：大企業：2019年4月1日、中小企業：2020年4月1日

時間外労働の上限を法律で規制

労働基準法では労働時間を1日8時間、週40時間と定めていますが、使用者と労働者代表との間で協定（いわゆる36協定）を結ぶことにより時間外労働や休日労働をさせることが可能です。

現行では厚生労働省の告示により時間外労働の限度時間の基準を定めてはいますが、法的強制力はないため、特別条項付36協定を結ぶことにより、事実上無制限に時間外

労働を行わせることができるようになっています。

今回の改正では、この時間外労働に対して法的に拘束力がある上限規制が設けられました。上限を超えて働かせることはできなくなり、違反した場合は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されることとなります。

時間外労働の上限時間は？

具体的な時間外労働時間の上限ですが、まず原則として、36協定を締結することにより「月45時間、年360時間」、1年単位の変形労働時間制の場合では「月42時間、年320時間」とされました。これは現行の基準時間と変更ありません。

次に、特例として繁忙期などの臨時的な特別な事情がある場合に限り、特別条項付36協定を締結することにより、年間の時間外労働の上限を720時間以内（月平均60時間）、かつ、45時間を超えて働かせることができる月は6か月までとされました。

また、法定休日労働を含めた場合でも、1か月100時間未満、複数月（2か月、3か月、4か月、5か月、6か月）の各平均で月80時間以内と規定されました。

【図1】時間外労働の上限規制

法定労働時間	1日8時間以内 かつ 1週40時間以内		
	A 残業+法定外休日	B 法定休日（週に1日の休日）	A+Bの上限
36協定無し	できない	できない	
36協定	月 45時間以内 年 360時間以内	できる （法定外休日はAに含める）	月 100時間未満 2～6カ月平均 80時間以内
36協定 +特別条項	月 45時間超が可能（上限は右記） 月 45時間超ができるのは年6回まで 年 360超～720時間まで可能	できる （法定外休日はAに含める）	月 100時間未満 2～6カ月平均 80時間以内

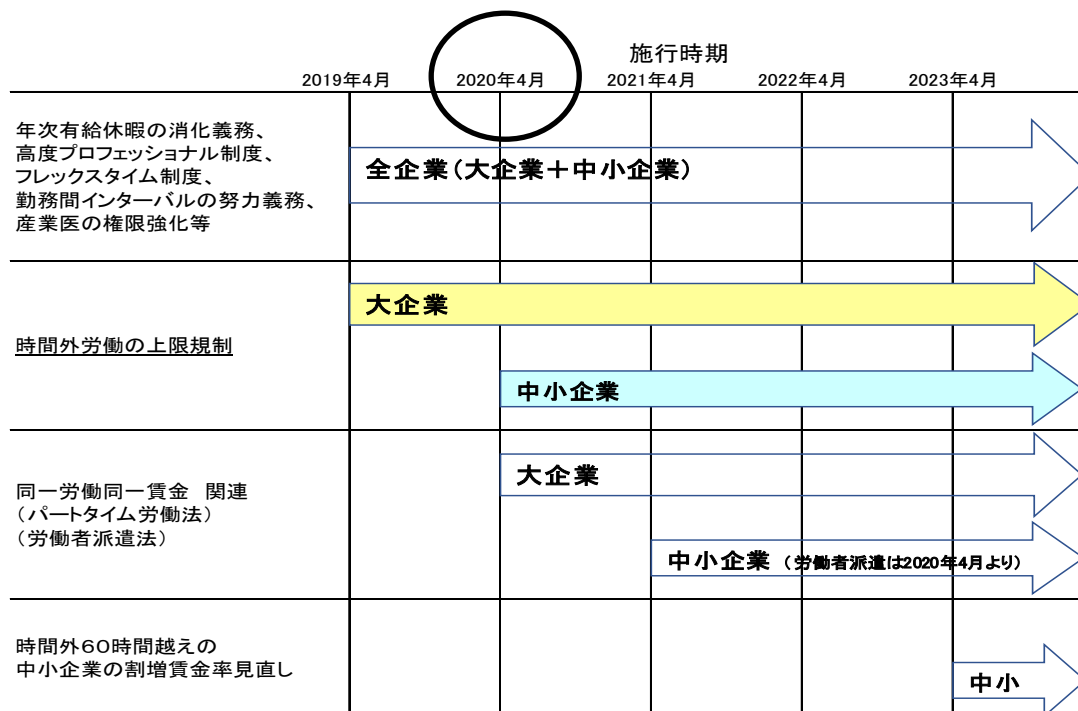
↑ 対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合には、月42時間、年320時間と読み替え
↑ 建設業、医師、自動車運転業務は2024年3月まで上限規制の適用猶予、ほか一部例外あり

以上の通り、改正法では時間外労働時間についてかなり厳しくかつ複雑に規定されることになりました。罰則規定も適用されることから、事業所では今まで以上に正確な時間管理が求められるようになります。特に慢性的に残業が多い事業所では、労働時間削減の取り組みには時間がかかりますので、なるべく早めに社内の仕組み作りについて検討を行う必要があるといえます。

適用年月日は？

働き方改革関連法の施行時期は制度により異なり、時間外労働の上限規制については大企業が2019年4月1日から、中小企業が2020年4月1日からの適用となります（図2および図3を参照）。

【図2】働き方改革関連法の施行時期



【図3】 「中小事業主」 の判断

	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5000万円以下	または	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他業種	3億円以下		300人以下

※ 事業場単位ではなく、全事業場を合算した「企業単位」で判断

※ 「常時使用する労働者数」は、通常時の状況によって判断
一時的な増員・減員は含めないが、通常雇用のパート、アルバイトは含める

※ 派遣労働者は、「派遣元」に含める
在籍出向者は、「出向元」「出向先」の双方に含める

※ 複数の業種を行っている事業主は、「主要な事業活動」によって判断

NEWS

～ 平成31年2月

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

< 「働き方改革」が実施されます >

働き方改革 第3回 「36協定届の変更点」

「働き方改革」第3回は、時間外労働・休日労働に関する協定届（以下、36協定届）の変更点についてお知らせいたします。

様式が2種類に変更

大企業では2019年4月以降、中小企業では2020年4月以降、36協定届の様式が変更になります。現行の様式は1種類ですが、変更後は一般条項のみの様式（様式第9号）と特別条項付きの様式（様式第9号の2）の2種類が用意されます。

特別条項とは、突発的・一時的な臨時の事情がある場合に、36協定の一般条項で定められた時間外労働の限度時間（原則1カ月45時間、1年360時間）を超えて労働させることができるようにする条項です。従来の様式では特別条項を記載する所定の欄はありませんでしたが、今回の変更により特別条項記入欄付きの様式が新たに用意されました。

特別条項付きでは様式が2枚に渡り、1枚目には限度時間内の時間外労働について（一般条項部分）、2枚目には限度時間を超える時間外労働について（特別条項部分）をそれぞれ記載します。今まで用紙の余白部分に記載していた特別条項ですが、今後は特別条項を導入するために協定しなければならない事項の記入欄がすべて2枚目に設けられることになりました。

時間外労働の上限規制に関する項目を新設

新たに設定された項目として、「時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと」というチェックボックスが設けられました。

これは今回の働き方改革の柱である時間外労働の上限規制に関連して設けられた項目であり、ここにチェックを入れることで長時間労働を抑制し法令遵守を求めるような形をとっております。なお、チェックが入っていないと法定要件を欠くものとして協定自体が無効となりますので注意が必要です。

特別条項に関する新設項目

特別条項付きの様式には、「限度時間を超えて労働させる場合における手続」および「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」という記載欄が設けられました。

「限度時間を超えて労働させる場合の手続」については、従来、限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合、特に手続等は不要でしたが、今回の変更により従業員代表への通告や事前申し入れ等といった手続を行うこととし、それを協定届に明記させることとなりました。

また、「労働者の健康及び福祉を確保する措置」については、新たに下記のうちから選択した番号と具体的内容を協定届に記載することが必要となりました。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導
- ⑩ その他

事業所においては上記のうち、どの措置が実施可能かを事前に考えておく必要があります。⑦の「心とからだの相談窓口の設置」は比較的対応が可能な事業所が多いのではないのでしょうか。なお、この措置の実施状況に関する記録は36協定の有効期間中および有効期間満了後3年間の保存が必要となります。

その他の変更点

【労働保険番号と法人番号の記入欄が追加】

上記2つの番号をひも付けすることにより、労働保険の加入状況が容易に確認できるようになる等、労働基準監督署での管理が一層徹底されることとなります。

【協定の有効期間が1箇所での記載に変更】

従来は業務の種類ごとに記載欄が設けられておりましたが、新様式では1箇所に記載すればよいように変更されました。

【「1年間の上限時間を計算する際の起算日」の記入欄が明記】

現行様式では明確な記入欄が設けられておらず記載漏れが多かった項目ですが、新様式では記入欄が明記されました。

【延長可能な時間数を定める期間（1日、1箇月、1年）を予め明記】

現行様式では「1日を超え3箇月以内の期間」について任意の期間を選択することが可能でしたが、新様式ではこれが「1箇月」に限定され、「1日」「1年」と合わせて3つの期間について協定することが必要となりました。なお、特別条項における1箇月の期間については休日労働を含む延長時間数を記載し、1年の期間については休日労働を含まない延長時間数を記載するというように、それぞれ内容を書き分ける必要がありますので注意が必要です。

【「所定労働時間」と「法定労働時間」を超える時間数を分けて記載する欄を新設】

労働基準法の「時間外労働」とは法定時間（原則1日8時間、1週40時間）を超えて労働した時間を指しますのでこれについての記載は必須ですが、所定労働時間を超える延長時間（いわゆる法定外残業）について記載するかどうかは任意となっています。

【休日労働の記入欄が法定休日についての記入であることが明確に】

現行様式では「労働させることができる休日」としか記載されていないため、対象の休日が法定休日のみなのか所定休日（法定外休日）も含むのか不明瞭でしたが、今回の変更で法定休日についてのみ記載することが明確にされました。

変更後の影響

今後事業所においては新たな時間外労働の上限規制に適合できるよう、社内体制を整備し36協定内容についての見直しに取り組む必要があります。特に時間外労働の上限については何層にも分けて規制がかけられていますので非常に複雑で対応が困難です。まずは事業所内の現状把握を行い、慢性的な長時間労働の状態が続いているのであれば、職場における仕事内容の見直しや人員配置の変更・新たな人員の確保などといった対策を講じる必要があります。

（次ページは厚生労働省作成：36協定届の記載例（特別条項）です）

