

ただし1週間当たり40時間を超えて労働した時間が単月で100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。

「36協定」とは何か
では、内容を詳しく見ていきましょう。
最初に「36（さぶろく）協定」について説明します。

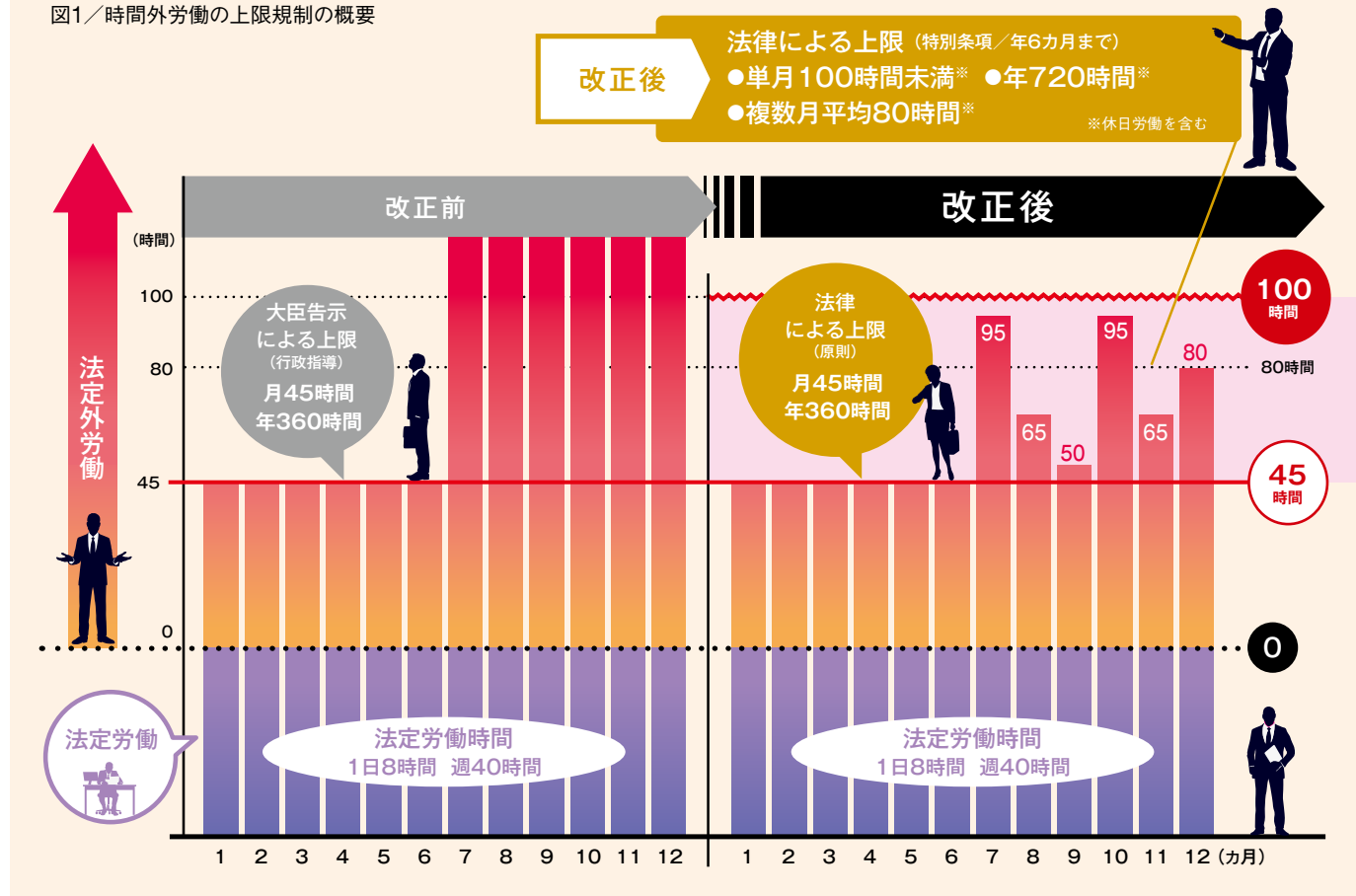
労働時間は労働基準法で上限が定められています。これを延長するためには、労使の合意に基づく所定の手続きが不可欠です。

法律では1日8時間および1週40時間を労働時間の限度と定めています。さらに休日も、毎週少なくとも1回とされています。これを超えて時間外労働や休日労働をさせるためには「36協定の締結・届出」が必要です。

「36協定」は、正式には「時間外・休日労働に関する協定届」と言います。労働基準法第36条には、使用者は労働者の過半数で組織する労働組合（無い場合は、過半数の労働者の代表）と書面で協定を結ぶことで、労働時間を延長し、または休日に労働させることができるとされています。この協定が「36協定」です。

ちなみに、社員1人の会社でも、協定の届けは必要ですので、注意してください。家族経営の会社でも、誰かが社員であれば、協定の届けを出さなくてはなりません。また正社員だけではなくパート、アルバイトなども含まれますので、ご注意ください。た

図1／時間外労働の上限規制の概要



新たに罰則規定も強化
続いて、上限規制の具体的な内容をご紹介します。

時間外労働の上限は、これまでも厚生労働大臣の告示で基準が設けられていました。ただしこの上限には、罰則による強制力がありませんでした。

また、臨時的に限度時間を超えて時間外労働が必要となることが予想される（例えばクリスマスセールなど年数回の繁忙期や、年度末に合わせた受注増など）のであれば、特別条項付き36協定を締結することで、限度時間以上の上限のない時間外労働が可能でした（年6カ月まで）。

これに対して新しい法律では、時間外労働の上限が罰則付きで規定されました。また、臨時的な特別な事情があつても上回ることで、できない上限が設けられました。

新旧の違いを図にまとめてあります（図1）。ご参照ください。

時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間と定められました。臨時的な特別な事情がない限り、これを超えることはできません。

臨時的な特別な事情に対応するため36協定に特別条項を付けることはできます。しかしその場合でも、次の条件が定められました。

働き方改革で大きく変わった
時間外労働
休日労働

来年4月1日から、中小企業も「時間外労働の上限規制」の対象に

政府が推進している「働き方改革」。その主なポイントは、「時間外労働の上限規制の導入」「年次有給休暇の確実な取得」「同労働同一賃金」の3つです。今回の特集では、時間外労働の上限規制の概要について、宇都宮労働基準監督署監修のもとご紹介します。

時間外労働の上限規制は、大企業は今年4月1日から施行されました。中小企業は、来年（令和2年）4月1日からとなります。

規制の内容は、次の通りです。

- ◎ 時間外労働の上限は月45時間、年360時間を原則とする
- ◎ 特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働を含みます）、複数月平均80時間（同）

この規制は、所定外労働時間（就業規則による労働時間を超過した時間）ではなく法定外労働時間（労働基準法で定められた労働時間を超えた時間）が対象となりますので、注意してください。

建設業などいくつかの業種では令和6（2024）年3月31日まで猶予されます。また新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されます。

表2

時間外労働の上限規制への対応チェックポイント

Check Point	
1	「1日」「1ヵ月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないこと。 ◎36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。 ◎日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1ヵ月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
2	休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないこと。
3	特別条項の回数(＝時間外労働が限度時間を超える回数)が、36協定で定めた回数を超えないこと。 ◎月の時間外労働が限度時間を超えた回数(＝特別条項の回数)の年間の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超えないよう注意してください。
4	月の時間外労働と休日の合計が、単月100時間以上にならないこと。
5	月の時間外労働と休日労働の合計について、2～6カ月のどの平均をとっても、1ヵ月当たり80時間を超えないこと。

働き方改革セミナー〈時間外労働の上限規制編〉

【日 時】 10月17日(木)
◎セミナー 14:00～15:30
◎個別相談 15:30～16:00

【会 場】 当所 大会議室

【講 師】 働き方改革アドバイザー

【内 容】 働き方改革の概要、労働時間制度の仕組み、時間外労働(残業)をさせるには

【受講料】 無料

本号
折り込み
チラシを
チェック!

※参考資料・・・
日本商工会議所「働き方改革BOOK」(2019)

問合せ
地域振興部
☎028-637-3131
宇都宮労働基準監督署
☎028-633-4251

回数制限」「終業から始業までの休息時間の確保」など9項目のいずれかを、36協定に入れることが望ましいとされています。

また、表2は企業が上限規制へ対応する際に気をつける5つのポイントです。上限規制を遵守するためには、これらのポイントを守ることが必要です。

4と5は、今回の法改正で初めて導入される規制です。これまで時間外労働と休日労働は別々に扱われてきましたが、今後は「時間外労働と休日労働を合計する」という管理が必要になります。

では、実際の労働時間管理は、どのような流れになるのでしょうか。

◎時間外労働は年720時間以内

◎時間外労働と休日労働の合計が単月100時間未満

◎時間外労働と休日労働の合計について「2ヵ月平均」「3ヵ月平均」「4ヵ月平均」「5ヵ月平均」「6ヵ月平均」がすべて1ヵ月あたり80時間以内

◎時間外労働が月45時間を超えられるのは年6ヵ月が限度

今後は、これまでのような「上限なし」は認められなくなります。

さらに罰則も強化されました。これらの

定めに違反した場合、6ヵ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。

罰則が適用される具体例としては、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合

◎時間外労働が月45時間を超えた回数が、年度で7回以上になった場合

◎時間外労働と休日労働の合計時間が、単月100時間となった場合や2～6カ月の平均のいずれかが80時間を超えた場合などです。

労働安全衛生法も改正

労働と健康は不可分です。健康を維持するからこそ、安心して働くことができます。

働き方改革では、労働者の健康管理の観点から、労働時間の適切な把握が求められています。労働安全衛生法も改正され、本年4月1日より施行されています。こちらは中小企業にも適用されています。

これまでも長時間労働者に対する医師の面接指導を適切に実施することが求められ、そのために労働時間の状況を的確に把握することとされていました。今回、対象となる労働者の要件が「時間外・休日労働時間が1ヵ月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められるもの」に拡大されました。またこれまで対象外だった管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者についても、対象となりました。

実は、今回の労働基準法の改正による上限規制には、管理監督者は含まれていません。ですから一般労働者の時間外労働が減った分を管理職が肩代わりするケースも考えられます。しかし管理職も無制限ではなく、労働安全衛生法によって規制がかけられているのです。

労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録やパソコンなどの使用時間の記録など、客観的な方法や使用者による現認(直接始業時刻や終業時刻を確認すること)が原則となりました。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しないなどの適切な措置を

講じた上で、自己申告によることも認められています。

ただし自己申告はあくまで例外ですから、現実に行うためにはさまざまな厳しい条件をクリアしなければなりません。

建築業では、現場への直行直帰は珍しいことはありません。営業スタッフも同様でしょう。その場合でも、社内システムにログインログアウトするなど自己申告以外の方法が可能であれば、そちらを行わなければなりません。

労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存することも求められますので、責任者を決めてしっかり保存してください。

対応へのチェックポイント

時間外労働の上限規制について、駆け足で説明してきました。最後に、重要なポイントを2つの表で再度確認しておきましょう。

厚生労働省は、36協定を定める際の指針を平成30(2018)年9月に告示しています。その内容をまとめたのが表1です。これまでに触れてきたことが大半ですので、内容を確認してください。

このうち、ポイント3は少しわかりにくいかもしれませんが。例えば工場で、各製造工程ごとに独立して労働時間管理を行っている場合には、全体を「製造業務」とするのではなく、工程ごとに細分化するよう定められています。

またポイント7は、具体的には「医師による面接指導」「深夜業(22時～5時)の

※ ※ ※

いかがでしょうか。文字で書くとういぶん手間がかかる印象がありますが、実際にやってみると、それほど大変な作業ではない企業がほとんどと思われます。中小企業は来年4月1日から上限規制の対象となりますので、今のうちから準備をしておいてください。