



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2018年11月1日

働き方改革関連法 - 時間外労働の上限規制 ①



平成 31 (2019) 年 4 月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、今回よりシリーズでお届けいたします。まずは、時間外労働の上限規制 (労働基準法の改正) について取り上げます。

政府も、「残業時間 (時間外労働) の上限を法律で規制することは、70 年前 (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、その重要性をアピールしています。

.....時間外労働の上限規制 ① 上限規制の内容と罰則.....

<改正後の上限規制の内容と罰則>

●法律による上限【原則】

時間外労働の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

●法律による上限【例外】

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合 (特別条項がある場合) には、上記原則の上限を超えることができますが、この場合でも、次の上限は遵守する必要があります。

- ・年 720 時間以内
- ・複数月平均 80 時間以内 (休日労働を含む)
- ・月 100 時間未満 (休日労働を含む)

また、原則である月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 か月までです。

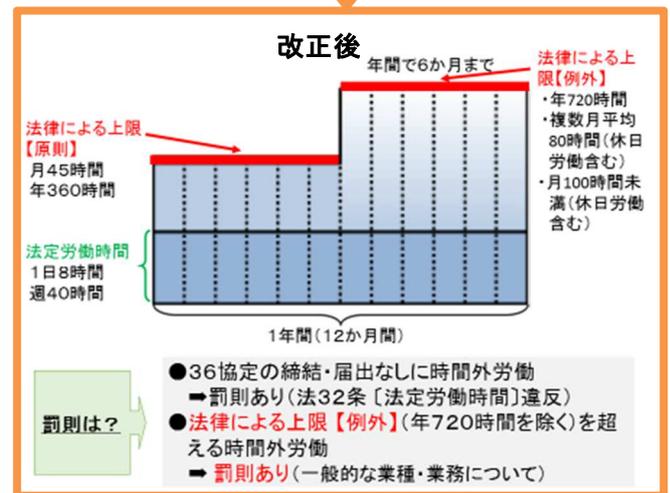
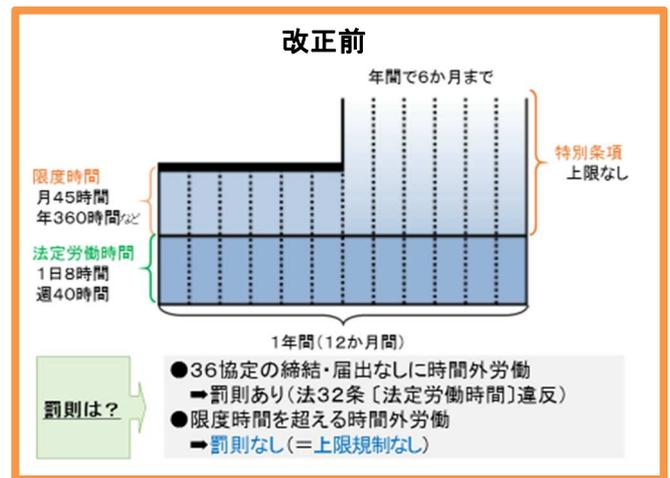
●上限規制違反で罰則が適用される場合

- ・複数月平均 80 時間以内 (休日労働を含む)
- ・月 100 時間未満 (休日労働を含む)

この上限に違反した場合には、罰則が適用されます。

罰則の内容は、6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金。

④法律による上限【原則】を超える時間外労働が認められる「臨時的な特別の事情」とは、その事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い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ことをいいます。「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、臨時的な特別の事情に当たらないことに注意しましょう。



★上記の上限規制は、平成 31 (2019) 年 4 月から施行されますが、中小企業への適用はそこから 1 年遅れとなります。

★1 年の猶予があるとはいえ、「備えあれば憂いなし」。その時がいつ来てもいいように、普段から少しずつ準備を進めておくことが大切です。



トピックス 2019年4月より新しい様式となる36協定届

働き方改革では、長時間労働の是正が大きなテーマであり、中でも36協定の重要性が高まっています。この度、2019年4月より「時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)」の様式が変更となります。



変わる36協定の様式

36協定の新様式で大きく変更になった点は、労働保険番号と法人番号の記載が求められ、36協定で定める時間数にかかわらず、「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ず、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た所です。

また、特別条項を設ける場合と設けない場合の2つの様式が用意されており、特別条項を設ける場合の様式は、限度時間までの時間を協定する1枚目と特別条項を定める2枚目の2枚組となっています。

また、特別条項を設ける場合の様式には、これまで特別条項で定める必要があった項目が整理され、「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」を定める欄が設けられました。



新たに定めることになる健康確保措置

特別条項に追加された「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」には、限度時間を超えて労働する労働者に対する健康確保措置を記載することになりますが、その内容は次の10項目の中から選択し、番号と具体的内容を書くことになります。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③ 労働時間を延長して労働させる者について終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保険指導を受けさせること。
- ⑩ その他

特別条項の適用が想定される労働者にとって、一番望ましい健康確保措置を考えるとともに、来年に向けて対象者が出た場合の取組みについて、検討しておきましょう。

★36協定は、時間外労働や休日労働を行う際のもっとも基本的な手続きであり、時間外労働等が発生する前に労働基準監督署へ届出をしなければ労働基準法違反となるものです。

内容等でご不明な点がございましたら、お気軽につちはし事務所へお問い合わせください。

あとがき◆つちはし事務所より

☆今月から、シリーズで「働き方改革」関連の法改正情報をお送りいたします。



第1弾の今月は、話題の労働時間の上限規制について。施行は来年4月1日からですが、中小企業は再来年4月となります。ここで、中小企業と大企業は何で判断されるかを今一度整理しますと、①資本金又は出資の総額が小売業5000万円以下、サービス業5000万円以下、卸売業1億円以下、それ以外3億円以下、又は②従業員数が、小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、それ以外300人以下のどちらかに該当すれば中小企業と判断されます。従業員数は正社員だけではなく、毎日来ているパートさんも含みます。医療法人や社会福祉法人など資本金等の概念がない法人の場合、人数要件だけで判断されますので、ご注意ください。

☆1日8時間、週40時間という法定労働時間を超えて働かせる場合、必ず必要なのが36協定の締結と労働基準監督署への届出。この届出は毎年必要ですので、忘れないようにお願いします。最近、ハローワークでも求人票に「残業有り」となっている場合、「36協定は出していますか」と確認されるようになってきました。労務管理をきちりしないと、人の採用が出来なくなり、事業の継続が難しくなる時代です。労務管理について、気になることがある場合は、お早めにつちはし事務所までご相談ください。