

2020年4月1日から中小企業にも

「時間外労働の上限規制」が導入されます！

2019年4月1日から大企業では「残業の上限規制」が導入されています。中小企業は1年間猶予されていましたが、2020年4月1日からは、中小企業にも「残業の上限規制」が適用されます。現状は、36協定の特別条項を結んでいれば、通算6カ月までは残業時間に制限なく従業員を働かせることが可能でした。

しかし、規制適用後は、法律で月45時間、年360時間の残業時間の上限が定められ、特別条項を結んでいる場合でも、残業の上限は「1年で720時間以内、1カ月あたり100時間未満、2～6カ月平均で80時間以内」となります。さらに、特別条項が適用できるのは、従来通り1年の半分までとされています。

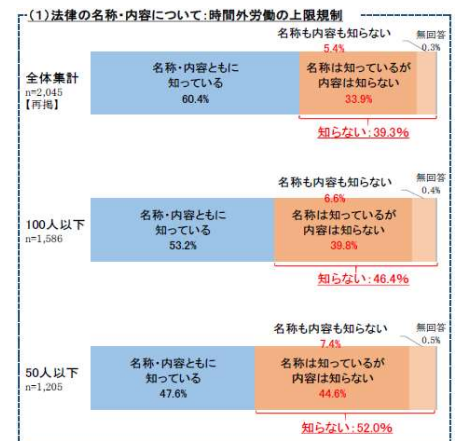
今月は、中小企業の「時間外労働の上限規制」について解説したいと思います。

1. 「残業の上限規制」の内容について知らない企業が4割にのぼる！

2019年1月、日本・東京商工会議所は、「働き方改革関連法」への準備状況に関する調査「集計結果を公表しました。

その中で働き方改革関連法の認知度について、法律の内容について「知らない」と回答した企業は、「時間外労働の上限規制」が39.3%、「年次有給休暇の取得義務化」が24.3%、「同一労働同一賃金」が47.8%を占めています。

今では「知らない」という企業の割合は低くなっていると思いますが、2020年4月に向けて対応途中という企業はまだあるのではないのでしょうか。



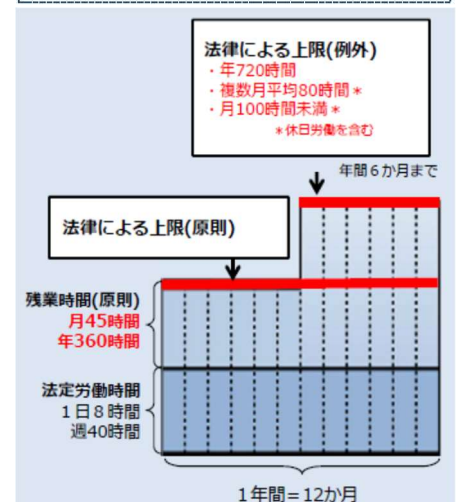
2. 「時間外労働の上限規制」の原則と例外等

① 時間外労働の上限については、月45時間、年360時間を原則とし、これを超える36協定を締結することはできない。（これを超える協定は無効）

※ 1年単位の変形労働時間制を採用する場合は、月42時間、年320時間が上限となる。

② 例外的に、臨時的な特別な事情があり、特別条項付き36協定を締結する場合でも以下を守らなければならない。

- ・ 時間外労働は年間720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の上限が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」がすべて1月あたり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回。これを超える36協定を締結することはできない（超える協定は無効）。



★特別条項の有無に関わらず※、1年間を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内にしなければなりません。

※例えば時間外労働が45時間以内に収まっていますが、時間外労働44時間、休日労働56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

3. 残業の上限規制への対応

今回の改正では、これまでの限度基準告示による時間外労働の上限だけでなく、休日労働も含んだ1ヶ月あたり及び複数月の平均時間数にも上限が設けられました。このため、企業においては、これまでとは異なる方法での労働時間管理が必要となります。

上限規制に適用した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。以下、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

【36協定締結例】

36協定の対象時間	2021年4月1日～ 2022年3月31日	特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間をこえることができる）	有り
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間 (A)		
法定休日労働の回数、始業・終業時刻	月3回 8:30～17:30 (B)		
		特別条項の回数	年6回 (C)
		特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間 (D)
		1ヶ月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間 (E)

(A) 月45時間以内、年360時間以内
(C) 年6回以内 (D) 年720時間以内
(E) 月100時間以内

【Check Point】

- ①「1日」「1ヶ月」「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指定ください。
 - ・また、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ヶ月」「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。 (A)
- 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。 (B)
- 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。 (C)
 - ・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）の年度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労働の合計が、毎月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、どの2～6ヶ月の平均をとっても、1月当たり80時間を超えないこと。

<36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針（ポイント）>

1. 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。
 - ◆例えば、各種の製造工程において、それぞれ独立して労働管理を行っているにもかかわらず、「製造工程」とまとめているような場合は、細分化は不十分となります。
2. 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。
 - ◆限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、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を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。
3. 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。
 - ◆限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。
 - (1) 医師による面接指導 (2) 深夜業（22時～5時）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 (8) 配置転換 (9) 産業医等による助言・指導や保健指導