

知って得する情報
かわら版



弁護士法人
一新総合法律事務所
ISSHIN PARTNERS
新潟県弁護士会・長野県弁護士会・東京弁護士会 所属

理事
弁護士 **渡辺 伸樹**

〒950-0965
新潟市中央区新光町10-2 技術士センタービル17階
TEL 025-280-1111 FAX 025-280-1112



法改正情報 ～時間外労働の上限規制について～

1. はじめに

労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間・週40時間以内（法定労働時間）とされ、休日は原則として毎週1回以上（法定休日）与えることとされています。

労働者に法定労働時間外に労働（時間外労働）をさせる場合や法定休日に労働をさせる場合には、労使間で36協定（労働基準法36条に基づくサブプロク協定）を締結したうえで、これを所轄の労働基準監督署へ届け出ることが必要となります。

これまで、時間外労働の上限は大臣告示によって月45時間・年360時間以内という基準が設けられていました。しかし、この上限の告示に違反した場合については特に罰則が定められておらず、しかも使用者側は特別条項を設けることで年6か月まで上限なく労働者に時間外労働を行わせることができしてしまうという問題点がありました。

今回の法改正によって、時間外労働の上限が法律に明記され、臨時的な特別の事情がある場合であっても上回ることでない上限が設けられることになり、違反した場合の罰則も整備されることとなりました。

2. 法改正の骨子

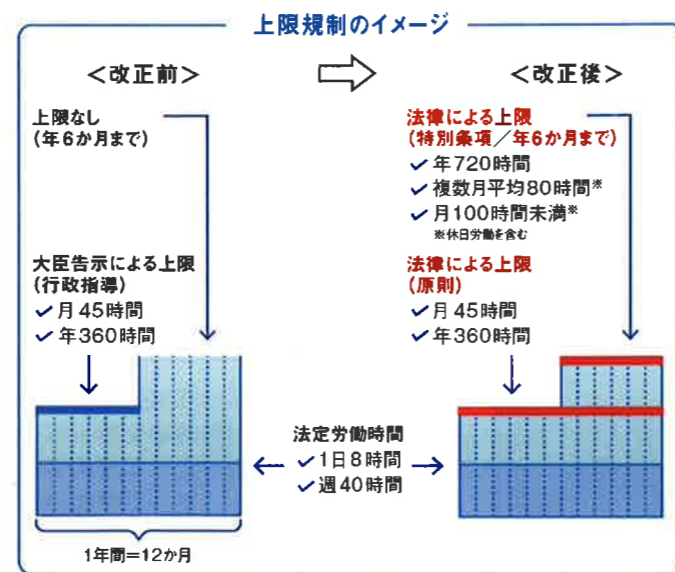
(1) 時間外労働等の上限に関するルールの整備

今回の法改正により、時間外労働（休日労働は含まず）は原則として月45時間・年360時間以内とすることが労働基準法に明記されました。

臨時的な特別の事情がある際には、あらかじめ36協定において特別条項の定めを設けておくことで上記の上限を超えて労働者を働かせることができますが、その場合でも以下の上限を守る必要があります。

- 【時間外労働（休日労働は含まず）】
- ・年720時間以内
 - ・月45時間を超える時間外労働は年6か月以内

- 【時間外労働+休日労働】
- ※特別条項の有無にかかわらず適用あり
 - ・月100時間未満
 - ・2～6か月の各月平均80時間以内
 - ※2か月、3か月…6か月のどこを切り取っても平均80時間以内を満たす必要がある



出典：厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

(2) 罰則の新設

左記のルールに違反した場合には、使用者には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がありますので注意が必要です。

3. 経営者側で留意すべき事項

(1) 新書式による36協定届の作成・提出

以上のとおり、今回の法改正で時間外労働等の上限に関するルールが変わりましたので、36協定届の書式もそれに沿った書式で作成しなければなりません。

改正法の施行日は2019年4月1日ですが、中小企業については1年間猶予されていたので、2020年4月1日以後の日を始期とする36協定を締結する際に、新しい書式の36協定届を作成する必要があります。新しい36協定届については、厚生労働省が作成支援ツールを用意していますので活用されるとよいでしょう。

（厚生省HP作成支援ツール <https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>）

(2) 実際の労働時間の管理

法改正の内容に沿って36協定の締結・届出を行った後は、実際に個々の労働者の労働時間をきちんと把握して、労働時間が上限規制に違反しないよう管理することが重要になります。労働時間の管理にあたってのポイントは次のとおりです。

<ポイント>

- ① 「1日」「1か月」「1年」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か。
- ② 休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないか。
- ③ 月の時間外労働が限度時間を超える回数（特別条項の回数）が、36協定で定めた回数を超えないか。
- ④ 時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上となる月がないか。
- ⑤ 時間外労働と休日労働の合計が、2か月平均、3か月平均…6か月平均のいずれをとっても月80時間を超えないか。

4. 終わりに

労働時間の上限規制についての今回の法改正は若干複雑で正確に理解できていない人は多くいません。前提として「休日労働」「時間外労働」等の用語を正確に理解する必要があり、ここを理解していないと運用ミスが生じかねません。

新書式による36協定届の作成や労働時間の管理についてわからないことがある場合には、専門家にぜひご相談ください。