

2018年 11月

経営Q&A

回答者

Be Ambitious 社会保険労務士法人

代表社員 飯野 正明

働き方改革のポイントと助成金の活用

～ 時間外労働の上限規制はある？～

Question

私は、建築設計事務所を経営しています。ここ数年、オフィスのレイアウト見直しが増えており、おかげさまで売上高は増加傾向にあります。

半面、人手が足りず納期もひっ迫することが多く、残業や休日出勤を増やしながらか乗り切っている状態です。

そこでご質問です。時間外労働について時間数の上限は、今後どのように規制されるのでしょうか。どの程度の時間数まで許されるのかなど、詳しく教えてください。

Answer

時間外労働は、36協定の締結により、原則1か月45時間、1年360時間（1年単位の変形労働時間制を採用している場合は、1か月42時間、1年320時間）を上限としています。しかしながら、現状では特別条項付36協定を締結することで、臨時的な特別な事情がある場合に限り、事実上無制限に時間外労働が可能となっています。

今回の労基法改正により、2019年4月（中小企業は2020年4月）から罰則付き上限規制が設けられます。

1 労働基準法の改正（労基法第36条）

36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準は、現在大臣告示（時間外労働の限度に関する基準）により、時間外労働の上限を原則1か月45時間・1年360時間（1年単位の変形労働時間制（3か月を超える期間）の対象となっている場合は、1か月42時間・1年320時間）としています。また、この原則を超える時間外労働（特別延長時間）については、「臨時的な特別の事情がある場合」に限って認められていますが、現在は上限となる時間数は示されていません。

今回の労働基準法改正により、「時間外労働の上限となる原則の時間数」（時間数は現行と同様）および「臨時的な特別な事情がある場合に延長できる時間外労働時間（特別延長時間）の上限」が罰則付きで規定されました。

特別延長時間の上限は以下の通りです。なお、特別延長時間を適用できるのは1年について6か月までとなっています。

- ① 1年720時間（＝月平均60時間）以内とすること。
- ② 1か月で、休日労働を含めて、100時間未満とすること。
- ③ 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均でいずれにおいても、休日労働を含めて、80時間以内とすること。

法改正の施行日は、大企業においては2019年4月1日、中小企業においては2020年4月1日からとされています（中小企業の区分は以下の通り）。

業 種	資本金の額または 出資の総額		常時雇用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上記以外	3億円以下		300人以下

2 36協定の書式の変更

今回の法改正に合わせて、36協定の書式が変更されます。2019年4月1日以降、36協定を締結する場合には、新書式を用います。新36協定に記載する事項は以下の通りです。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 時間外労働、休日労働をさせることが必要のある具体的事由
- ③ 1日、1か月、1年の時間外労働時間数、休日労働日数
- ④ 1か月100時間未満（休日労働を含む）、2～6か月平均80時間以内（休日労働を含む）の要件を満たすこと（チェックボックス内にチェックする）
- ⑤ 限度時間を超えて労働させることが出来る場合の具体的事由

- ⑥ 限度時間を超える労働者への健康福祉確保措置
- ⑦ 限度時間を超えた場合の割増賃金率
- ⑧ 限度時間を超える手続き
- ⑨ 有効期間
- ⑩ 「1年」の起算日

現行と大きく異なる点は、③、④、⑥です。③については、「1日を超え3か月以内の期間」となっていたようですが、今回の改正により「1か月」に限定されます。

今までは、「2か月で81時間」や「3か月で120時間」といった形で締結することも可能でした。例えば、年度末が業務繁忙時期の企業において、延長時間を「2か月で81時間」と締結しておけば、3月の時間外労働が「50時間」であったとしても、4月の時間外労働が「31時間以内」であれば、36協定の範囲内とすることが出来ました。しかし、法改正後の期間は「1か月」となります。

また、⑥については、「医師による面接指導」「勤務間インターバル」「連続休暇の取得」など9つの措置が挙げられており、この中から選択することが望ましいとしています。なお、新書式の記載例はこちらからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf>（特別条項付）

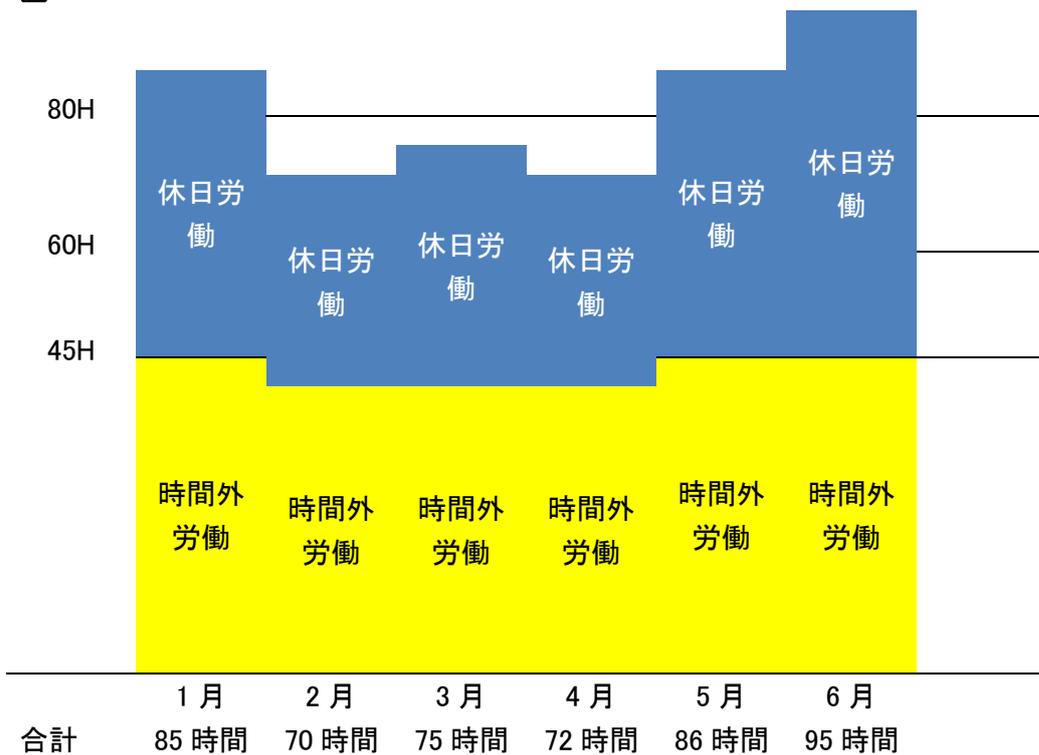
3 「時間外労働時間数」＋「法定休日時間数」把握の必要性

36協定においては、「時間外労働」についての上限時間と「法定休日」に労働させることのできる日数の上限を定めます。時間数と日数のそれぞれが上限を超えないように管理する必要があります。これに加えて、法改正後は前2の④記載の要件を満たしているかを確認しなければならないのです。

時間外労働時間数は原則の45時間以内であっても、法定休日に労働することでこの要件を満たせなくなるケースも考えられます。図をご覧ください。休日出勤が多いながらも1月から6月の各月の時間外労働時間は45時間以内となっています。また、iについても各月クリアしています。しかし、6月の数字が加わるとiiについてはクリアできません。

今まで企業は、「法定休日」の労働については「出勤日数」が36協定の範囲内となっているかどうかを管理していたことでしょう。今後は、新たに「時間外労働時間数」＋「法定休日時間数」を把握する必要があるのです。これまで以上に厳格な労働時間管理が求められます。

図



- i 時間外労働時間+所定休日の労働時間<100時間(1か月単位)
- ii 時間外労働時間+所定休日の労働時間≤80時間(2~6月単位)

4 中小企業は注意！時間外労働1か月60時間超の割増率が50%に

既に大企業においては、1か月「60時間を超える時間外労働」に対する割増賃金率は「50%以上」とされています。これが2023年4月1日からは、これまで猶予されていた中小企業に対しても適用されます。コンプライアンスの観点からだけでなく、コスト面から見ても「労働時間の削減」が喫緊の課題と言えます。

5 まとめ

昨今、「働き方改革」により多くの経営者が頭を悩ませていることでしょう。中小企業にとっての働き方改革は、自社が「魅力的な職場である」ことを労働者に伝えていくことが重要です。それには「労働時間の削減」が課題となります。中小企業においては、1年遅れの適用とは言え、残された時間は多いとは言えません。

まずは、時間外労働を前提とする風土を改めなければなりません。確かに、仕事を覚えるのに「時間」が必要な一面もあります。自分自身も、長い時間働くことで「もの」にしてきた知識・経験は多くあります。しかしながら、時代は変わったのです。長時間の労働でカバーすることは許されないのです。たとえ労働者が納得し望んでいたとしても、長時間労働は会社が罰せられてしまう時代となったのです。このことを

経営者も労働者も肝に銘じる必要があります。

(1) トップの決断が重要

必要な業務と不必要な業務、今やらなければならない業務とそうでない業務など、優先度をつけて業務を行うことが必要です。外部活用のできる業務は、アウトソーシングを検討してもよいでしょう。

以前、終業時間を過ぎた注文や休日出勤が必要となる注文に対応していた企業が、「終業時間以降の注文は、翌日以降の対応とし、休日出勤が必要となる注文は対応しない」といった社長の鶴の一声で、心配された売上減少もなく、長時間労働が改善した事例もあります。トップの決断が求められます。

(2) 労働時間制度の見直し

労働基準法における労働時間制度「変形労働時間制」、「フレックスタイム制」、「裁量労働制」を駆使して、効率的な労働時間の配分を行う必要があります。業務繁忙期には集中して業務を行い、業務が落ち着いている時期には、短く働いてもらうということです。

また、昨今話題のテレワークや勤務間インターバル制度の導入も検討に値するでしょう。

これらを行うことは口で言うほど、簡単なことではないのは重々承知しています。しかしながら、対応しない企業には、未来はないこともまた事実ではないでしょうか。もちろん、私の事務所においても悩みながら実践しています。皆さんも一緒に取り組んでみませんか！

《執筆者紹介》

Be Ambitious 社会保険労務士法人 代表社員 飯野正明

社会人歴 27 年は社労士業界一筋。現在は、東京都中央区日本橋にて Be Ambitious 社労士法人代表として、7 名の職員とともに中小企業の労務管理を支援している。これまで、社長とその母親の 2 名の印刷業から、1 万名超規模の不動産業、その業種は、オフィス製品の製造販売、建設業、警備業、小売業、金融業、飲食業、IT 関連企業や外資系企業など多種多様な企業の労務管理に携わる（関与先企業数 600 社以上）。

ホームページ： <http://www.sr-iino.com/>

メールアドレス： office@sr-iino.com