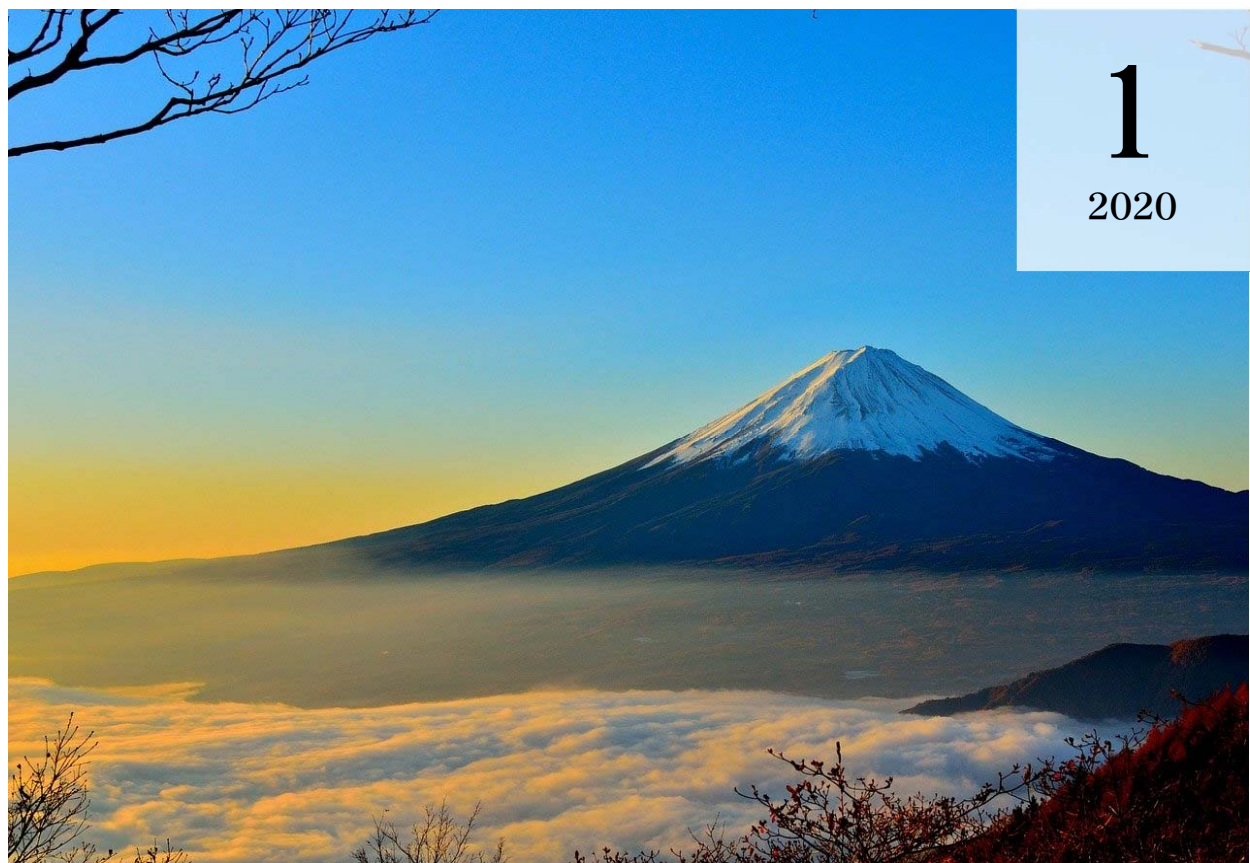


経営者通信

あけましておめでとうございます。
令和になって初めての、新しい年の幕開けです。気持ちも新たに1年間がんばりたいと思います。
本年も宜しくお願いいたします。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽にお問い合わせください。



社会保険労務士法人プログレス

神奈川県横浜市青葉区青葉台2-10-20第2志田ビル3階
TEL : 045-988-5155 / FAX : 045-988-5165
<http://www.chukeirou.jp/>



いよいよ2020年4月より スタートする中小企業に対する 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制については、2019年4月より先行して大企業に適用されていましたが、いよいよ中小企業でも2020年4月より適用となります。そこで今回は改めて、上限規制の概要と実務上の注意点をとり上げます。



1.時間外労働の上限規制とは

時間外労働は、時間外労働の限度に関する基準が定められており、「時間外労働・休日労働に関する協定」（以下、「36協定」という）に特別条項を設けることで、実質無制限に時間外労働を行わせることができる仕組みとなっていました。それが法改正によって、罰則付きの時間外労働の上限が規定され、特別条項があったとしても上回ることはできない労働時間数が設けられました。具体的な上限は以下のとおりです。なお、この上限規制には一部、適用が猶予・除外される事業・業務があります。

<時間外労働の上限>

原則として月45時間・年360時間（※）であり、臨時的な特別の事情がなければ超えることができない。

※1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間・年320時間

<特別条項がある場合の上限>

特別条項があるときでも、以下の①から④のすべてを満たす必要がある。

- ①時間外労働が年720時間以内
- ②時間外労働と法定休日労働の合計が月100時間未満

③時間外労働と法定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ヶ月当たり80時間以内

④時間外労働が月45時間（※）を超えることができるのは年6ヶ月まで

※1年単位の変形労働時間制の場合、月42時間

2.実務上の注意点

実務上、特に注意が必要となるものは1の特別条項がある場合の上限における④であり、1年のうち、少なくとも6ヶ月は時間外労働を月45時間以内に収めなければ、直ちに法違反となります。そのため、慢性的に時間外労働が月45時間を超えている場合は、時間外労働の削減に向けた取組みを行いましょう。

また、特別条項を設ける場合、1の特別条項がある場合の上限における③を理解しておく必要があります。この複数月の平均は、36協定の期間にしばらくはことなく、前後の36協定の期間をまたいで確認することになります。

例えば、36協定で2020年4月1日から2021年3月31日までの1年間で締結している場合、2ヶ月平均については2021年3月と2021年4月を確認することになります。

今回、36協定届の様式も変更となっており、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ました。また、特別条項を設ける場合、「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」を定める必要があります。そして、この措置の実施状況に関する記録は36協定の有効期間中と有効期間の満了後3年間保存することになっています。