



時間外労働の上限規制について

働き方改革整備法の成立に伴う労働基準法改正により、大企業（業種により資本金等の額または常時使用労働者数で判断）では2019年4月1日から下表の通り労働時間の上限規制が適用されることとなりました。

		改正前	改正後
法定労働時間 (労基法 32 条)		1日8時間、1週40時間(労基法32条) ※いずれも法定休日労働を含まない。	現行法と同様(改正労基法 36 条)
36 協定	法定労働時間を超える場合の上限	法的上限なし 1ヶ月45時間、1年360時間 (H.10 年労働省告示 154 号)	新たに 法律で 上限を定める 1ヶ月45時間、1年360時間(法定休日を含まない) (改正労基法 36 条 5 項)
	特別条項を付記する場合の上限	法的上限なし 1ヶ月 A 時間(上限なし) 1年=45時間×6ヶ月+A時間×6ヶ月	新たに 法律で 上限を定める ① 1年720時間 (法定休日労働を含まない) ② 直前の2ヶ月～6ヶ月平均がいずれも80時間以内 (法定休日労働を含む) ③ 単月100時間未満 (法定休日労働を含む) (①は改正労基法 36 条 5 項、②、③は 6 項) ※②、③の違反は、6ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金という罰則あり。(改正労基法 119 条 1 号)

■法改正の要点

- 上記の表の通り、法的には規制のなかった法定労働時間を超える限度時間について改正労基法で明確に規定されました。
- 特別条項に基づく限度時間に違反すると、新たに罰則が適用されることとなりました。
- 特別条項を付記する場合の上表②、③の要件では、法定休日労働も含めてカウントすることとなりました。
- 特別条項を適用できる回数は年6回で変更はありませんが、改正労基法 36 条 5 項により、法律に明記されました。
⇒ 現在は回数制限に対する法的拘束力はありませんが、改正労基法に明記されたことにより行政当局も厳しく監督指導することが予測されますので、回数をしっかりと把握し、年6回を超えないようにすることが必要です。
- 特別条項を付記する場合には、健康及び福祉を確保するための措置（勤務間インターバル、勤務状況等に応じた健康診断の実施・特別休暇等の付与、心身の健康問題についての相談窓口設置等）を講じなければならないこととなりました。（改正労基法 17 条 1 項 5 号、改正 36 条 指針 8 条）
- 特別条項を付記する場合上限がなかった延長時間は、労災の過労死基準（脳・心臓疾患の業務起因性を判断する際の上限時間）と合わせ上表②、③の通りとなりました。（時間外労働の限度に関する告示（H.10.労働省告示 154 号）は廃止）

■法定休日労働も含めた年間の上限時間は？

特別条項を適用しない月の限度時間 45 時間には法定休日労働は含まれません。そのため、法定時間外労働 45 時間+法定休日労働 35 時間で法定休日労働を含め 80 時間労働させ、特別条項適用月は法定休日労働を含め 80 時間（法定時間外労働 60 時間+法定休日労働 20 時間）とした場合等は上表②、③の要件を満たします。つまり、休日労働も含めれば 960 時間（80 時間×12 月）が本当の意味での年間上限時間となります。

知っておきたいミニ知識

新様式の 36 協定届

労基法改正により、2019 年 4 月 1 日以後の期間のみを定める場合に適用される 36 協定届のフォーマットが変更されます。特別条項を付記する場合はフォーマットが 2 枚になりますが、記載内容が大幅に変更される訳ではありません。以下に何点か新様式の注意事項をあげます。

- ・休日労働を含めた延長可能時間が 1 ヶ月 100 時間未満、かつ 2 ヶ月から 6 ヶ月までを平均して 80 時間を超過しないこと、というチェック欄が設けられました（チェックがないと無効になります。）
- ・延長可能時間等は、現行 1 日及び 1 日を超える一定の期間とされていましたが、1 日、1 ヶ月、1 年の 3 期間それぞれについて定めることとされました。
- ・上記 3 期間それぞれの延長時間について、任意項目として所定超過時間の記載欄が設けられました。
- ・特別条項を付記する場合は、健康及び福祉を確保するための措置を協定内容に含めることが必要となりました。（健康確保措置として望ましい措置内容は改正労基法 36 条 指針に規定）
- ・新様式での届出は 2019 年 4 月 1 日以後の期間のみを定める場合となりますので、2019 年 3 月 31 日を含む期間で定めている場合は、当該期間の初日から 1 年以内は、現行法の期間規制が適用されます。（改正労基法の上限規制等の規制は受けません。）

36 協定の特別条項に記載する上限時間が、罰則付きで労基法に明確に定められたこともあり、行政当局は監督指導に力を入れることが予測されます。そのため、新様式での届出に際しては事前に専門家に確認することをお勧めします。