

## 改正後の36協定で留意すべき事項とは

今回の労働基準法改正の中で、2019年4月（中小企業は2020年4月）から労働時間の上限規制が強化されます。

これは、働き方改革の中心課題である「働き過ぎ」を防ぎながら「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現するための施策です。今回の改正に伴い、本年9月に厚生労働省から「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」（本誌11月号に掲載）が出ましたが、指針の内容を踏まえ、次の通り3回にわたって36協定締結のポイントについて解説します。

- 1月号…第1回 2019年4月以降の36協定のポイント及び現行の36協定と改正後の36協定の違い  
 2月号…第2回 労働時間の上限規制見直しの具体的内容について  
 3月号…第3回 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の確保、労働者代表の選出で気をつける点とは

### 第1回 2019年4月以降の36協定のポイント及び現行の36協定と改正後の36協定の違い

#### 1 改正後の36協定のポイント

- ① 法定労働時間を超える場合の上限（限度時間）が、大臣告示（「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」）から労働基準法本体に格上げされたこと。
- ② 限度時間を超えて延長することができる時間に、法的上限が設けられたこと。
- ③ 労働時間の上限規制に、法定休日労働の時間数が加えられたこと。
- ④ 上記③の上限規制違反が、罰則の適用対象になったこと。
- ⑤ 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とらなければならないこと。

#### 2 現行の36協定と改正後の36協定の違い

		現 行	改 正 後
時間外労働	上限の規制	大臣告示による上限	労働基準法による上限
	限度時間	原則 月45時間、年360時間 ※3か月を超える期間の一年単位の変形労働時間制を採用する場合には、月42時間、年320時間	原則 月45時間、年360時間 ※3か月を超える期間の一年単位の変形労働時間制を採用する場合には、月42時間、年320時間
時間外労働 (臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合 ⇒特別条項あり)	特別条項の適用	特別な事情(臨時的なものに限る)が生じたときに限る	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 →残業の必要性をできる限り具体的に定めなければならない
	上限時間	月45時間を超えることができるのは、年間6か月までそれ以外はなし	Ⅰ 年720時間 ②Ⅱ 法定休日労働を含む ・直前の2か月から6か月の平均が いずれも平均80時間以内 ・月100時間未満 Ⅲ 月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで ⇒ Ⅱに違反した場合は、罰則の適用対象になる
労働者の健康及び福祉の確保		なし	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とらなければならない

②Ⅱは特別条項を活用しない場合も適用されます。詳細は2月号で解説します。

#### セントラル社会保険労務士法人 代表社員 水野 昌徳

労働法全般を得意とし、中小企業から上場企業まで、あらゆる規模・業種の労務管理を手掛けている。

2015年に人事制度、教育研修やメンタルヘルス対策を中心とするデイジーリンク株式会社を設立。

また、2014年より大同大学 総合情報学科 経営情報専攻の労働法非常勤講師を担当。

【所在地】名古屋市中区丸の内3丁目17番6号ナカトウ丸の内ビル5階

【連絡先】E-mail: a.mizuno@central-srh.net TEL:052-950-2347



# 労働時間の上限規制見直しの具体的内容について

今回の労働基準法改正では、現行の法定労働時間を超える場合の上限(限度時間)を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限なく時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合(特別条項を締結する場合)で、労使が合意した場合であっても上回るこのできない上限が設定されました。

なお、特別条項を締結する場合とは、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になります。

## 1 時間外および法定休日労働時間の上限規制

### 【特別条項を締結しない場合】

単位	上限規制			法定休日労働時間
	①	限度時間	②	
月単位	①	45時間	以内	含まない
	②	100時間	未満	含む
	③	2か月ないし6か月 それぞれ平均で80時間	以内	含む
年単位	④	360時間	以内	含まない
	⑤	960時間	以内	含む

### 【特別条項を締結する場合】

単位	上限規制			法定休日労働時間
	⑥	限度時間	⑦	
月単位	⑥	100時間を超えて	未満	含まない
	⑦	100時間	未満	含む
	⑧	2か月ないし6か月 それぞれ平均で80時間	以内	含む
年単位	⑨	720時間を超えて	以内	含まない
	⑩	960時間	以内	含む

- \* 3か月を超える期間の一年単位の変形労働時間制を採用する場合には、①、④の限度時間がそれぞれ月42時間、年320時間になります。
- \* 特別条項を締結した場合であっても、①の法定休日労働時間を含まない月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。
- \* ③、⑧の法定休日労働時間を含む2か月ないし6か月それぞれ平均で80時間以内とは、2か月、3か月、4か月、5か月、6か月いずれの期間においても、月80時間以内にしなければなりません。
- \* 特別条項を締結する場合であっても⑥と⑨以外は特別条項を締結しない場合の考え方で、上限規制に変わりはありません。

### 【特別条項を締結しない場合】

- Q.1 時間外労働時間が45時間以内であれば、法定休日労働を何時間してもいいの？
- A.1 特別条項を活用しない場合でも、上記左表の②月100時間未満、③2か月ないし6か月平均で80時間以内の時間外労働の上限が適用され、これに反すると罰則の適用対象になります。

### 【特別条項を締結する場合】

- Q.2 時間外労働を限度時間の月45時間を6か月、特別条項を発動して月75時間を6か月行った場合(合計720時間)には労働基準法違反は生じないか？
- A.2 当該時間外労働の他に、法定休日労働をすることによって、上記右表の⑦または⑧に抵触する場合がありますので注意が必要です。

## 2 時間外および法定休日労働時間の管理(最大時間で特別条項を締結し、罰則の適用対象となる場合の具体例)

2019	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	上限を超えた時点の考え方	罰則の適用
時間外労働時間	40	70	39	39	46	60	48		
法定休日労働時間	8	12	37	63	35	8			
合計	48	82	76	102	46	95	56	1か月で100時間以上	○
2か月平均	65時00分								
	79時00分								
	89時00分							6~7月平均で80時間超え	○
	74時00分								
	70時30分								
3か月平均	68時40分								
	86時40分							5~7月平均で80時間超え	○
	74時40分								
	81時00分							7~9月平均で80時間超え	○
4か月平均	77時00分								
	76時30分								
	79時45分								
5か月平均	70時48分								
	80時12分							5~9月平均で80時間超え	○
	75時00分								
6か月平均	74時50分								
	76時10分								
45時間(6回まで)超え		1回目		2回目	3回目	4回目		3月末までに通算で7回目になった時点	

改正後は、時間外および法定休日労働時間を厳密に把握する必要があります。

左記の時間外および法定休日労働時間の管理表を見ると、上記の「1. 時間外および法定休日労働時間の上限規制」の表の⑦、⑧に抵触する部分が5か所あり、罰則の適用対象となります。

そうならないようにするために、1か月で100時間以上にならない、または2か月ないし6か月それぞれの平均で80時間を超えないよう、毎月の時間外および法定休日労働時間を管理する必要があります。

なお、2019年3月以前の時間外および法定休日労働時間については改正法適用の対象外となります。

### セントラル社会保険労務士法人 代表社員 水野 昌徳

労働法全般を得意とし、中小企業から上場企業まで、あらゆる規模・業種の労務管理を手掛けている。2015年に人事制度、教育研修やメンタルヘルス対策を中心とするデイジーリンク株式会社を設立。

また、2014年より大同大学 総合情報学科 経営情報専攻の労働法非常勤講師を担当。

【所在地】名古屋市中区丸の内3丁目17番6号ナカトウ丸の内ビル5階

【連絡先】E-mail: a.mizuno@central-srh.net TEL:052-950-2347



## 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の確保、労働者代表の選出で気をつける点とは

### 1 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の確保

今回の労働基準法改正では、第36条第9項、10項において、行政官庁が指針（本誌11月号に掲載）に対して必要な助言や指導を行うに当たり、「労働者の健康が確保されるように特に配慮しなければならない」と明文化されました。

そこで、36協定の締結に当たって留意すべき事項として、指針第3条では、36協定の範囲内であっても、労働者に対する安全配慮義務を負うこと、また、労働時間が長くなるほど、過労死との関連性が強まることに留意する必要があるとしています。なお、過労死との関連性について、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成13年12月12日付け労働基準局長通達）において、

- ✓ 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること
- ✓ さらに一週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていること

に留意しなければならなくなりました。

それを踏まえ、指針第8条では、「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の確保をする」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らないとされています。

- (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憩時間の確保(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の設置、(8) 配置転換、(9) 産業医等による助言・指導や保健指導、(10) その他

上記に伴い、36協定の書式が下記のように変更になっています。

#### 【特別条項】の健康及び福祉の確保に係る注意ポイント

<p>限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。</p>	<p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</p> <p>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</p>	<p>労働者代表者に対する事前申し入れ</p> <p>(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催</p> <p>(該当する番号) <b>(1)、(3)、(10)</b></p>
<p>限度時間を超えた労働者に対し、上記(1)～(10)の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。</p>		<p>上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。</p> <p style="text-align: right;">(チェックボックスに要チェック) <input checked="" type="checkbox"/></p>
<p>この健康及び福祉の確保措置の実施状況に関する記録については、36協定の有効期間中及び有効期間の満了後3年間保存しなければならないと労働基準法施行規則第17条第2項に定められましたので注意が必要です。</p>		<p>時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。 <b>チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届けとはなりません。(ただし、猶予措置が適用される場合があります。)</b></p>

### 2 労働者代表選出で気をつけること

36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む。）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が行う必要があります。

過半数代表者の選任にあたっては、以下の点に留意する必要があります。

- ✓ 管理監督者でないこと
- ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
- ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※）  
(※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。)

さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮（※）を行わなければならない。（※事務機器（イントラネットや社内メールを含む。）や事務スペースの提供等）

#### セントラル社会保険労務士法人 代表社員 水野 昌徳

労働法全般を得意とし、中小企業から上場企業まで、あらゆる規模・業種の労務管理を手掛けている。2015年に人事制度、教育研修やメンタルヘルス対策を中心とするデイジーリンク株式会社を設立。また、2014年より大同大学 総合情報学科 経営情報専攻の労働法非常勤講師を担当。

【所在地】名古屋市中区丸の内3丁目17番6号ナカトウ丸の内ビル5階  
【連絡先】E-mail: a.mizuno@central-srh.net TEL:052-950-2347

