

労務アドバラーズ⑱

～働き方改革・時間外労働の上限規制の改正内容～

弁護士 柿 平 宏 明 弁護士 岩 城 方 臣
弁護士 山 本 一 貴 弁護士 西 中 宇 紘
弁護士 富 川 諒 弁護士 山 越 勇 輝
弁護士 新 澤 純

1 はじめに

今回の2019年夏号では、一部今年から施行されている所謂「働き方改革」関連法に関して、その内最も重要な改正と思われる「時間外労働の上限規制」の改正内容の基本的な部分を、改正前の内容と対比してご説明したいと思います。

2 時間外労働の上限規制の改正内容

(1) 法改正前の時間外労働の限度時間(上限規制)と特別条項

労働基準法(以下、労基法)では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内と定められており(以下、法定労働時間)、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合には、法36条に基づく労使協定(いわゆる36(サブ)協定)を締結して所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要です。

法改正前は、時間外労働の限度時間(上限規制)については改正前労基法36条2項を受けて、所謂「限度基準告示」において、最も長い場合でも[図表1]の限度時間を超えないものとしなければならないとされ、36協定が当該限度時間に適合したものとするのが要請されていましたが、当該基準に違反した場合の罰則は設けられておらず、助言および指導といった行政指導を受けるに止まっていました。

図表1 時間外労働に関する限度時間

期間	限度時間
1週間	15時間(14時間)
2週間	27時間(25時間)
4週間	43時間(40時間)
1カ月	45時間(42時間)
2カ月	81時間(75時間)
3カ月	120時間(110時間)
1年間	360時間(320時間)

[注] 「限度時間」の()内の数字は、対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合。

さらに、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別な事情(臨時的なものに限る)が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続きを経て、限度時間

を超える一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる特別条項付き36協定を締結すれば、全体として1年の半分(6カ月)までは、特別延長時間まで時間外労働をさせることができました。また、そのような特別延長時間の上限は設けられていなかったことから、時間外労働が事実上無制限となっていました。

(2) 法改正後の時間外労働(上限規制)と特別条項

上記のような規制状況による長時間労働を是正し、労働者の健康確保等を目的として、法改正により、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることでない上限が設けられました(ただし、中小企業への適用は2020年4月)。また、「限度基準告示」は廃止され、新たに、改正労基法36条7項を受けた指針「36協定指針」が策定されました。

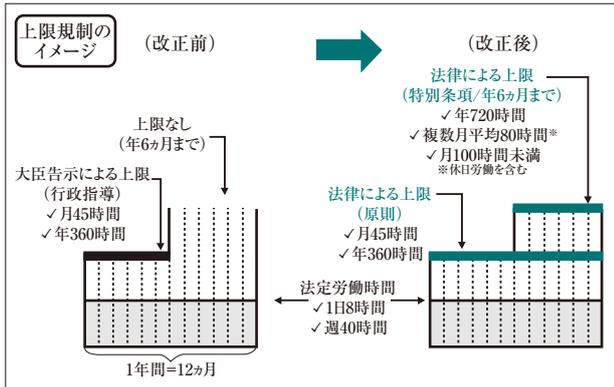
具体的には、36協定で定めることができる時間外労働は、月45時間以内かつ年360時間以内が原則とされ、例外として特別条項を合意した場合でなければこれを超えることができないこととなります。

また、当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加に伴い、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、特別条項を定めることができるとされていますが、ここにも上限が設けられました。すなわち、特別条項付き36協定で定めることができるのは、①時間外労働は年720時間以内、②時間外労働と法定休日労働の合計で単月100時間未満、かつ、③時間外労働が月45時間を超えることができるのは1年間に6カ月に限られることになったのです[図表2]。

なお、36協定により延長できる時間の限度時間や特別条項付き36協定を締結する場合の延長時間の上限を超えている36協定は、全体として無効となると解されています。

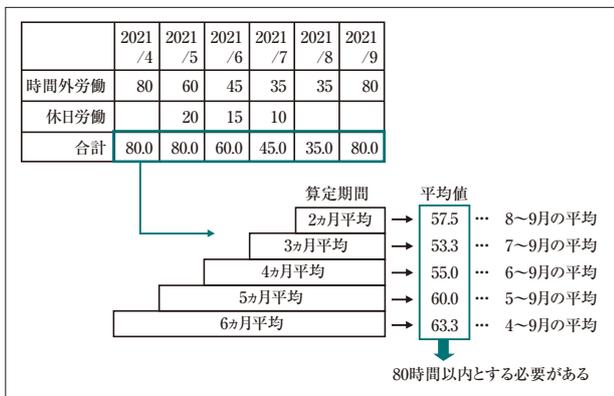
さらに、特別条項の有無にかかわらず、1年を通して常に、実際の労働時間に対する上限として、時間外労働と法定休日労働の合計は単月で100時間未満、2～6カ月平均して(「2カ月平均」「3カ月平均」「4カ月平均」「5カ月平均」「6カ月平均」のすべて、ということの意味します)、月80時間以内でなければならないとされました[図表3]。

図表2 時間外労働の上限規制のイメージ



資料出所厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」(〔図表3〕も同じ)

図表3 2～6ヵ月平均80時間以内の意味



3 休日労働の日数と時間数の上限の変更内容

(1) (法定) 休日労働

休日は原則として毎週少なくとも1回与えることとされ(法定休日)、法定休日労働をさせるためには、36協定を締結しなければなりません。

ここでは、例えば、所定休日として、毎週土曜日・日曜日と定め、このうち日曜日を法定休日と定めている事業場であれば、日曜日に労働した時間が法定休日労働であり、土曜日に労働した時間は法定休日労働ではなく、労基法の定める休日労働の規制にはかからないことを意味します。これはあくまで現在の規制も同様であり、前提です。

(2) 従前の休日労働の日数・時間数の上限

法改正前は、法定休日労働について、36協定により、労働させることができる休日として、「1ヵ月に4日」などと定め、当該休日の労働時間の始業および終業の時刻を定めればよく、その日数・時間数について、上限となる規制は存在しませんでした。このため、従前は、法定休日労働は、時間外労働とは別に管理することで足りたのです。

(3) 法改正による休日労働の日数・時間数の上限

今回の改正によって設けられた限度時間(月45時間・年360時間)は、あくまで時間外労働の限度時間であり、法定休日労働の時間は含まれていません。

しかしながら、同じく改正によって設けられた、単月の上限(月100時間未満)、および2～6ヵ月の上限(平均80時間以内)については、時間外労働と法定休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限となっています。

すなわち、法定休日労働の日数・時間数の上限というのはそれ自体として存在しないものの、単月の上限および2～6ヵ月の上限について、時間外労働と法定休日労働の時間の合計によってカウントすることとなりました。したがって、従前のように法定休日労働の回数のみ管理するのでは適法に管理し得ず、法定休日労働の時間についても適正に把握しなければならないこととなります。

例えばのケースとして、時間外労働45時間で特別条項にはならない場合であっても、法定休日労働が55時間で合計して100時間となれば、単月の上限規制を超過してしまい法律違反となってしまうのです。

4 上限規制に反した場合の罰則

(1) 改正前の罰則内容

改正前でも、36協定を締結せずに時間外・休日労働をさせた、あるいは36協定で定める時間を超えて労働させた場合には、法32条違反となりました(6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金)。

(2) 改正後の罰則内容

改正後も上記の改正前の規律に変更はありませんが、36協定で定める時間数について上限が設けられ、上限を超える36協定は、全体として無効とされるため、時間外労働・休日労働をさせた場合、法32条違反となります。

さらに、36協定で定めた時間数にかかわらず、実際に労働した時間が、①坑内労働等の健康上特に有害な業務について1日の時間外労働が2時間を超えた場合、②時間外労働および休日労働の合計時間が単月100時間以上となった場合、③時間外労働および休日労働の合計時間について、2～6ヵ月の平均のいずれかが月80時間を超えた場合には、改正労基法36条6項違反として罰則が適用されることとなります(6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金)。

5 最後に

今回ご説明させて頂いた点は、時間外労働上限規制の基本的な部分になりますが、その内容は少し複雑かもしれません。また、実際にどのように管理していくべきか、36協定の作成にあたっての留意点などもありますので、ご不明点があれば弁護士にご相談頂ければと思いますし、本記事がご参考となれば幸いです。