

時間外労働・休日労働の上限規制

— 36協定の見直しが必要です —

梅田総合法律事務所 弁護士 高橋 幸平
弁護士 沖山 直之

▶ POINT

- ① 働き方改革関連法では、過重労働を防ぐ目的で、時間外労働・休日労働について法的拘束力のある上限が設定されています。
- ② この上限規制に違反した場合、刑事罰を受ける可能性があります。
- ③ 事業主によっては2019年4月1日から適用を受けますので、十分な対応を講じる必要があります。

1 はじめに

労働基準法上、使用者は、労働者に時間外労働¹・休日労働²をさせることはできないのが原則ですが、一定の非常事由による場合のほか、労働基準法36条の労使協定(いわゆる「36協定」)を締結・届出した場合には、例外的にこれが可能とされています。

一般に、後者の36協定に基づいて時間外労働・休日労働をさせていることが多いですが、従来は法的拘束力のある上限はなく、過労死、過労自殺が社会問題化する中で、その定め的重要性について問題提起がされていました。

¹ 使用者は、労働者に、1日8時間、かつ、1週間40時間(常時使用する労働者が10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客業については44時間)を超えて労働させてはなりません。この「法定労働時間」を超えて労働させることを「時間外労働」といいます。

² 使用者は、労働者に対して、少なくとも、1週間に1回、または4週間に4日の休日を与えなければなりません。この「法定休日」に労働させることを「休日労働」といいます。

そこで、昨年の6月に成立した「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(通称:働き方改革関連法)³では、36協定によって延長することができる労働時間に法的拘束力のある上限を設定し、違反した場合には刑事罰の適用がありうることを決めました。

今回のニュースレターでは、この時間外労働・休日労働の上限規制を概観します。

2 罰則付き上限規制

罰則付き上限規制の具体的な内容は、以下のようなものです(改正後の労働基準法第36条第3～6項、第119条、第121条)。

(1)36協定の内容に関して

ア 限度時間

まず、36協定によって時間外労働をさせる場合であっても、その時間は、労働基準法が定める「限度時間」を超えてはならないのが原則であり、36協定で定める延長可能な労働時間は、その範囲内でなければなりません。

限度時間は、1ヶ月について45時間、かつ、1年について360時間とされており、1年単位の変形労働時間制⁴の場合は、1ヶ月について42時間、かつ、1年について320時間と定められています(休日労働を除きます)。

イ 特別条項付きの場合の3つの上限

時間外労働はアの限度時間を超えてはならないのが原則ですが、「当該事業場におけ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」について特に36協定で定めた場合(いわゆる特別条項付きの場合)には、上記アの限度時間を超えて時間外労働をさせることが可能です。

この場合であっても、36協定の内容は以下の①②③の範囲内で定めなければなりません。

- ① 1ヶ月について、時間外労働・休日労働の合計が100時間未満
- ② 1年について、時間外労働が720時間以内
- ③ 1年のうち、限度時間を超えるのは6ヶ月以内

(2)実際の労働時間に関して

36協定の内容は(1)の範囲内で定め、時間外労働・休日労働はこれに従ったものでなければなりません。その上で、別途、以下の上限規制も遵守しなければなりません。

ア 1ヶ月ごと

1ヶ月の時間外労働・休日労働の合計は、100時間未満でなければなりません⁵。

³ 労働基準法、労働安全衛生法等、合計8つの法律を一括して改正するものです。

⁴ 1ヶ月を超え1年以内の期間について、週あたりの労働時間数の平均が週の法定労働時間の枠内に収まっていれば、1週または1日の法定労働時間の規制を解除することを認める制度のことであり、導入には労使協定の締結・届出が必要です(労働基準法第32条の4)。

⁵ (1)アの限度時間は休日労働を含まない概念ですから、特別条項の適用がない場合、時間外労働を1ヶ月45時間以内に収めれば、どれだけ多くの休日労働をさせても限度時間には抵触しませんが、それでは過重労働の抑止に十分ではありませんので、時間外労働・休日労働の合計での上限が設定されています。

イ 複数月平均

その月を含む直前の2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月のそれぞれの平均で、いずれにおいても、1ヶ月の時間外労働・休日労働の合計が80時間以内であることが必要です⁶。

(3) 休日労働を含む上限規制と含まない上限規制の区別

それぞれの上限規制について、休日労働を含むのか否かを押さえておくことが必要ですので、表で整理します。

	休日労働を含む規制	休日労働を含まない規制
36協定の内容に関する 上限規制 (特別条項付きの場合)	1ヶ月 100時間未満	限度時間 (1ヶ月 45時間、1年 360時間／1年 単位の変形労働時間制の場合、1ヶ月 42時間、1年 320時間) 1年間 720時間以内
実際の労働時間に関する 上限規制	1カ月 100時間未満 直前 2～6カ月平均 80時間以内	

(4) 刑事罰

上記(1)(2)の上限に違反した場合、「使用者」に6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が、また、「事業主」に30万円以下の罰金が、それぞれ科される可能性があります。

「使用者」には、規制事項について実質的な権限を持つ者として、「事業主」のみならず、取締役のほか、時間外労働・休日労働を命じる権限を持つ部課長や店長等の使用人があたります。

3 適用除外、猶予

ご紹介した上限規制は、特定の事業、業務に関して、適用が除外あるいは一定期間猶予されています(改正後の労働基準法第139～142条)。

まず、新技術、商品または役務の研究開発業務に関しては、適用除外です⁷。

また、工作物の建設の事業、自動車の運転の業務、医師等については、それぞれ内容に細かな違いはありますが、5年後に適用が始まることとされています。

⁶ 特別条項付きの36協定について(1)イの規制があるだけでは、極端な話、6ヶ月の間、1ヶ月ごとの時間外労働・休日労働の合計が100時間に近い状態が続くことがあり得ますが、複数月平均での上限規制を設けることで、このようなことを防止しています。

⁷ ただし、脚注8の指針で、労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるにあたっては限度時間を勘案することが望ましいこと、限度時間を超える場合には労働者の健康や福祉を確保する措置を講じるよう努めなければならないことなどが定められています。

4 施行時期

時間外労働・休日労働の上限規制の施行時期ですが、これは「中小事業主」の場合とそうでない場合とで異なります。

「中小事業主」とは、資本金の額または出資の総額、または、常時使用する労働者の数のいずれかの点で、次の表に該当する事業主のことをいいます。

【資本金の額または出資の総額】

小売業、サービス業	5000万円以下
卸売業	1億円以下
その他の事業	3億円以下

【常時使用する労働者の数】

小売業	50人以下
サービス業、卸売業	100人以下
その他の事業	300人以下

(1) 中小事業主の場合

中小事業主の場合、施行日は2020年4月1日とされていますが、具体的には、同日以後の期間だけを定めている36協定に適用されます。他方、同年3月31日～4月1日を期間に含む場合であれば、期間の初日から1年を経過する日までは、旧法が適用されます。

例えば、36協定で期間を1月からの1年間と定めている場合、期間が2020年1月～12月のものには旧法が、2021年1～12月のものには改正法が、それぞれ適用されます。

(2) 中小事業主以外の場合

中小事業主以外の場合、施行日は2019年4月1日です。36協定への適用に関しては、中小事業主の場合と同様の考え方があてはまります。

5 終わりに

紙幅の都合で触れることはできませんが、36協定に関しては、厚生労働大臣が指針⁸を公表しています。この指針は行政指導の根拠となるものですので、その確認は必須と思われます。

また、改正によって36協定の記載事項が法文上明記され、それに伴い、36協定の様式も変更されています。36協定の締結にあたっては、厚生労働大臣の指針を踏まえた上で、公表されている記載例⁹も参考に準備する必要があります。

⁸ 「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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平成30年9月7日告示第323号、リーフレットは <https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>)。

⁹ 特別条項付きでない場合(様式第9号)は <https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf>、特別条項付きの場合(様式第9号の2)は <https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf> で公表されています。

中小事業主以外については施行が間近に迫っていますし、中小事業主に関しても、1年あるからといって、検討を後回しにするべきではありません。人的・物的リソースが限定的な中小事業主の事業に与える影響は相当なものと思われ、十分な検討が不可欠です。

改正により、それぞれの実情も踏まえつつ、36協定の内容や労働時間の管理について見直す必要がありますので、留意いただきたいと思います。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送から PDF ファイルでのメール配信に変更できます。PDF ファイルは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。電話またはメール(newsletter@umedasogo-law.jp)でお気軽にお申し出ください。

COLUMN

昨年12月に入所いたしました弁護士岡本志保子です。どうぞよろしくお願いいたします。

昨年末に、東名高速道路上でのあおり運転に関する事件の地裁判決が出ました。車を停車させた被告人の行為に危険運転致傷罪が適用されるかが問題となっている事件ですが、この点は法律家の間でも見解が分かれていました。刑事事件のみならず民事事件でも、多くの場合、様々な物の見方や見解がありえます。そこで、弁護士としては、相手方や裁判所を説得するために、創意工夫することが大切なのだろうと思います。

常に様々な事象にアンテナを張り、相手方や裁判所を納得させることのできる弁護活動ができるよう、邁進して参りたいと思っております。

(弁護士 岡本志保子)

梅田総合法律事務所

大阪事務所 〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

東京事務所 〒106-0032 東京都港区六本木6丁目8番28号 宮崎ビル3階

TEL : 03-6447-0979 FAX : 03-5410-1591

<https://www.umedasogo-law.jp>