

労働・助成金情報 特急便

第 87 号 (2020 年 1 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

2019 年 4 月より、36 協定(サブロク協定)で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられましたが、中小企業への適用は 2020 年 4 月からとなっています。

そこで、今回は 36 協定の基本と新たに変更された点をご紹介します。

まず 36 協定とは

労働基準法では、労働時間は原則として、1 日 8 時間・1 週 40 時間以内とされています。

そのため、時間外労働(残業)・休日労働をさせるためには、使用者と労働者との間で労使協定をむすびます。この協定のことを 36 協定といいます。

36 協定は、所轄の労働基準監督署長へ届け出る必要があります。

改正内容

改正前の限度基準告示による上限は、罰則がなく、特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律で定められ、臨時的な特別な事情がある場合(特別条項)にも上回ることでできない上限が設けられました。

これに伴い、36 協定届も新しい様式となっています。

時間外労働の上限

- ◆ 月 45 時間・年 360 時間
 - ◆ 時間外労働と休日労働の合計は、月 100 時間未満
 - ◆ 時間外労働と休日労働の合計が、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」(連続する月)すべて 1 月当たり 80 時間以内
- 臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があっても、労使が合意する場合でも、

- ◆ 年 720 時間以内
- ◆ 時間外労働と休日労働の合計が、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」(連続する月)すべて 1 月当たり 80 時間以内
- ◆ 時間外労働と休日労働の合計が、月 100 時間未満
- ◆ 月 45 時間を超えることができるのは、年間 6 回まで

36 協定の締結する際の注意ポイント

- ① 「1 日」「1 か月」「1 年」の、時間外労働の限度を定める。
- ② 協定期間の「起算日」を定める。
1 年の上限について算定するため協定期間の「起算日」が必要です。
- ③ 時間外労働と休日労働の合計について、月 100 時間未満。2～6 か月平均 80 時間以内にするこ
と。
「1 日」「1 か月」「1 年」の時間外労働の上限時間を定めますが、この上限時間内で労働させた
場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月 100 時間以上または 2～6 か月平均
80 時間超となった場合には、法違反となります。そのため、この点について労使で合意したこ
を確認するためのチェックボックスが設けられています。
これにチェックが入っていなければ、この協定は有効となりません。
- ④ 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」にかぎる。

限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加などです。

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由は、できる限り具体的に定めなければなりません。

具体的な事由の例としては、

- ・ 予算、決算業務
- ・ 納期のひっ迫
- ・ 大規模なクレームへの対応
- ・ 機械のトラブルへの対応
- ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙

【注意】

「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

- ⑤ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保
限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、具体的内容を記載します。下の 10 項目から選び、具体的内容を記載します。
1. 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施する
 2. 深夜業の労働させる回数を 1 か月について一定回数以内にする
 3. 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する(勤務間インターバル)
 4. 労働者の勤務状況およびその健康状態に応じて、代償休日または特別な休暇を付与する
 5. 労働者の勤務状況およびその健康状態に応じて、健康診断を実施する
 6. 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進する
 7. 心と体の健康問題についての相談窓口を設置する
 8. 労働者の勤務状況およびその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換する
 9. 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受ける。また、労働者に産業医等による保健指導を受けさせる
 10. その他

日々の時間外労働の管理ポイント

- ◆ 「1 日」「1 か月」「1 年」のそれぞれの時間外労働が 3 6 協定で定めた時間を超えないよう管理
- ◆ 休日労働の回数・時間が、3 6 協定で定めた回数・時間を超えないよう管理

特別条項がある場合

- ◆ 特別条項の回数が、残っている⇒「1 日」「1 か月」「1 年」の時間外労働の残時間数まで残っていない⇒原則の上限時間(限度時間)までとなるように月の時間外労働を管理。
- ◆ 毎月の時間外労働と休日労働の合計が、1 0 0 時間以上にならないよう管理
- ◆ 月の時間外労働と休日労働の合計について、前 2～5 か月の合計と合算して、月数(2～6)×8 0 時間を超えないよう管理

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されています。さらに、1 週間当たり 40 時間を超える労働時間が月 100 時間または 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は強いとされています。そのため、使用者は、3 6 協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務に気を付けなければなりません。なるべく時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめるようにしましょう。