

# 労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス津田沼法律事務所

弁護士 谷 靖 介 氏



## 働き方改革 Q & A

働き方改革関連法の中でも特に重要な労働時間の上限規制について、Q & A方式で解説をします。

**Q1** 時間外労働の上限の改正はどのような内容ですか。

**A1** 月45時間、年360時間を時間外労働・休日労働の基本的な限度とし、①年720時間（休日労働を含まず）、②単月100時間未満（休日労働含む）、③2ヶ月から6ヶ月のそれぞれの期間につき平均80時間（休日労働含む）等の上限規制が規定されます。違反した場合の罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）もあります。

大企業は2019年4月1日から、中小企業は2020年4月1日から施行となります。

なお、新技術・新商品の研究開発業務は適用除外とされ、自動車運転の業務、建設事業、医師等については、本改正の適用が猶予されます。

**Q2** 時間外労働や休日労働に関してはどのような場合に労働基準法違反となりますか。

**A2** 36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合、上限規制に違反した場合には労働基準法違反となります。

①時間外労働が月45時間を超えた月数が年7ヶ月以上となった場合、②単月で時間外労働+休日労働の合計が100時間以上となった場合、③2ヶ月平均では問題がなくても3ヶ月平均や4ヶ月平均で時間外労働が80時間を超えた場合などは労働基準法違反となります。

**Q3** 今回の改正をふまえた時間管理のポイントを教えてください。

**A3** 企業においては、これまでと異なる方法

での従業員の労働時間管理が必要となります。ポイントは、①「1日」「1ヶ月」「1年」のそれぞれの時間外労働が36協定で定めた時間を超えないこと、②休日労働の回数・時間が36協定で定めた回数・時間を超えないこと、③特別条項の回数（＝時間外労働が限度時間を超える回数）が36協定で定めた回数を超えないこと、④月の時間外労働と休日労働の合計が月100時間以上にならないこと、⑤月の時間外労働と休日労働の合計が2～6ヶ月のいずれの平均をとっても1ヶ月あたり80時間を超えないこと、です。

特に、④・⑤のポイントは今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計する新たな管理が必要となります。時間管理の方式やシステムなどの見直しが必要になるでしょう。

**Q4** わが社では従業員の長時間労働が常態化しています。人事労務の担当者として、今回の改正での規制をふまえ、わが社の労務体制をどう変えていくべきでしょうか。

**A4** 長時間労働が当たり前だった職場の働き方を変えるためには、経営者や管理者の意識改革がまずは必要です。経営者や管理者が率先して長時間労働の見直しを進めなければ、個々の従業員の長時間労働を減少させることは困難です。

今回の法改正をきっかけに、社内でプロジェクトチームを作り、就業規則の変更、非正規社員と正規社員の業務分担の見直し、業務フローの見直し、生産性の低い業務の削減やカット、時間管理のルールやシステムの変更、設備利用時間の変更、営業時間や電話受付時間の見直し、補充採用や人員調整、残業申請方法や承認許可ルールの変更、残業申請ルールを守らない従業員への注意指導などの社内導入や運用開始を進める必要があるでしょう。

以上