

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リバーシティ法律事務所

弁護士 和田 はる子 氏



2020年4月1日から、中小企業にも、時間外労働の上限規制が適用されることとなります。第5回労務法制委員会では、上限規制適用開始に向けた実務対応をお話しました。ここに要点をご紹介します。

Q1 時間外労働の上限規制とは？

A1 働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働は、Ⅰ) 原則として、月45時間・年360時間の限度時間までとされ、Ⅱ) 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、i) 時間外労働年720時間以内、ii) 時間外・休日労働合計単月100時間未満・複数月平均80時間以内とすることが、法定上限として規定されました。時間外労働がⅠ) の限度時間を超えることができるのは年6回までです。

これらは、従前の限度基準告示と内容的に大きく異なるものではありませんが、労働基準法上の法定上限として規定され、上記ii)の時間外・休日労働を単月100時間未満・複数月平均80時間以内とする規制違反に罰則が設けられるなど、強制力のある規定となったことに意味があります。

Q2 中小企業は、2020年4月までに上限規制に従った三六協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

A2 時間外労働の上限規制施行には経過措置が設けられており、中小企業は、2020年4月1日以後の期間のみを定めた三六協定に対して上限規制が適用されます。

2020年3月31日を含む期間について定めた従前の三六協定は、協定の初日から1年間は引き続き有効であり、この間中小企業には上限規制も適用されません。4月までに三六協定を締結し直すことまでは必要ないといえます。

しかし、新たな協定締結後は、上記Ⅱ) ii) のような複数月にわたる算定を伴う規制に抵触しないよう、労働時間を管理・算定していくことになるので、中小企業でも、今から、従業員の労働時

間が長時間にわたらないよう、社内の体制を整えておく必要があります。

Q3 4月以降に三六協定を締結するときは、どのような点に注意すべきでしょうか？

A3 2020年4月1日以降に三六協定を締結する際には、労働基準法の上限規制（A1のⅠとⅡ）に抵触しないようにする必要があります。

また、①時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、範囲を明確にすること、②限度時間を超えて労働させる必要がある場合を出来る限り具体的に定めることなども、厚生労働省から指針として告示されています。

新しい三六協定届出様式（新様式）は、これらの留意点を網羅した協定が締結されるよう工夫されており、4月以降は新様式の届出書を使うことが推奨されています。

Q4 上限規制の適用が猶予されたり、除外されたりする事業もあると聞きましたが・・・

A4 建設事業、自動車運転業務、医師などについては、2024年3月31日まで時間外労働の上限規制は適用されません（適用猶予）。猶予後の取り扱い、事業や業務により異なります。

また、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

Q5 時間外労働に関して、ほかに改正されたことはありますか。

A5 2023年4月1日から、中小企業においても、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%に引き上げられます。

2020年4月の改正民法施行に合わせて、未払賃金の時効期間を2年から3年に延長する法改正も予定されており、残業代の未払いがあると、従来より多い額の未払賃金を一度に請求されるおそれがあります。