

事務所だより



雇用ルール大変革

働き方改革で長時間残業にメス

前号に引き続き労働法制の改革について触れていきます。今月は時間外労働のルール変更についてお話しします。

労働時間は、1日8h、週40hの法定労働時間を原則としつつ、時間外労働・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結することによって、法定労働時間を超える労働をすることも可能となっています。

Q.1

36協定で時間外労働はどれだけでもOK?

A. いいえ。



36協定で延長できる時間は、通常月45h、年間では360hが上限となります。

Q.2

上限時間数以上は絶対に×?

A.

36協定のなかでも、「限度時間を超えて労働時間を延長しなければならぬ特別の事情」を特別に協定した場合には（特別条項付36協定）、月45hや年360hを超えた時間外労働も特別条項を發動させることで働かせることが認められています。（ただし、年間6回までに限る）

Q.3

働き方改革法の成立でどこが変わった?

A.

上記の特別条項付36協定を結んで時間外労働をさせる場合でも、

①特別条項の発動は、「通常予見することが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」に限られるとされました。「通常予見することができない」場合が具体的に何を指すかは今後の運用を見る必要がありますが、従来よりも厳格に判断される可能性もあります。

Q.4

時間外労働について他にも新たな規制があるのか?

A. はい。



特別条項の有無にかかわらず、

①単月100h未満であること（含休日労働）

②当該月を含む直前の2ヶ月間の平均において月80h以内（含休日労働）に収める必要があることとされました。

イ. 1年間について

720h以内（含休日労働）

ア. 1カ月について

100h未満

働させる必要がある場合」に限られるとされました。「通常予見することができない」場合が具体的に何を指すかは今後の運用を見る必要がありますが、従来よりも厳格に判断される可能性もあります。

これにより、いくら単月で100h近い延長が可能とはいえ、実際にそれを実行してしまうと次月の延長時間を60h近くまで抑え込む必要があるなどし、管理はどんどん難しくなってしまう。現実的には、休日労働も含めた延長時間数は月80hを超えることのないよう自主的に線引きしておくことが一番無理の出ないやり方のように思えます。

雑感



先日、大阪阿部野橋から吉野を結ぶ電車、ブルーシンフォニーに乗りました。電車好きの5歳の息子のために計画した旅でしたが、高級感溢れる濃紺色にゴールドのラインの入った電車が駅に入ってくるのを見ると息子に負けず劣らず大人も興奮せずにはいられます。車内では、2号車のラウンジで売られている限定のケーキやお酒

自社の対策についてお悩みの企業はぜひ当事務所までご連絡ください。



Q.5

新ルールはいつから中小企業にも適用されるのか?

A.

実は会社によってまちまちです。最短で来年4月1日からとなりますが、36協定の締結時期により遅い会社では再来年3月頃までは旧基準のままというケースも十分考えられます。

を楽しみながら、あつという間に吉野に到着しました。吉野では、柿の葉寿司や湯豆腐を堪能し、世界遺産の金峯山寺仁王堂をお参りしました。そのあとは、お土産屋さんを巡りつつ吉野散策を楽しみました。その日は雪がちらつくほど寒い日だったので、次は、桜の季節に行ってみたいと思います。

(三木)

