



行政の 焦点

2019年4月に施行された時間外労働の上限規制ですが、猶予されていた中小企業への適用が2020年4月から始まります。中小企業の方も4月始まりの年度で協定期間を結ばれている場合は、もうすでに新様式での36(サブロク)協定を準備してもらっていることと思います。改正の内容は、すでにご存じかと思いますが、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間となり、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。臨時的な特別な事情があつて労使が合意する場合

(特別条項)でも、時間外労働は年720時間以内、時間外労働と休日労働

時間外労働の上限規制への対応について

働を合わせて月100時間未満、月平均80時間以内となります。なお、特別条項の適用は年6か月までです。適用後の36協定は、新様式での届出が必要になります。36協定の新様式を確認してもらいますと、休日労働の下の欄にチェックボックスにチェックを入れる箇所がありますが、チェックがなければ受付できませんので、ご注意

ください。

今回は、このチェックを入れる文章の後段の「2箇所から6箇所までを平均して80時間を超過しないこと」の計算方法について、改めて説明させていただきます。この月平均80時間以内については、すでに新様式の適用を受けている事業場でも少なからず法違反が認められており、今後の労働時間の把握において、

とをご理解ください。

では、次の段階として、法違反とならないためには、事前にその月の上限の時間数を確認しておく必要があります。そのためには、前月1か月の時間数のほか、さきほど計算した2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均の時間数と合わせて、それぞれの平均が80時間以下となるような上限値を計算する必要があります。

時間を把握するだけであったものと比べると、多くの計算が必要になりますので、事前に、平均値及び上限値が計算できる仕組みを作っておくようにしてもらいたいと思います。

ただし、これは特別条項を定めた場合のことであり、特別条項は、あくまで臨時的な特別な事情がある場合に限られます。原則の月45時間、年360時間の限度時間を守っていただくようにしていただくようお願いいたします。

なお、計算方法の詳細は、すでに当署で配布しておりますパンフレットに書かれております。パンフレットは、ダウンロードもできますので、ぜひご確認をお願いします。

注意が必要となります。

今までは1か月ごとに時間数を把握していただければよかったのですが、法改正の適用後は、各月ごとの直近の2か月平均、3か月平均、4か月平均、5か月平均、6か月平均の時間数をそれぞれ計算してもらい、この平均の時間数のすべてにおいて、80時間以下である必要があります。まずは、こうした計算が必要であるこ

会員事業場専用無料相談ダイヤル

企業の労働110番

電話 052-9611-7110
FAX 052-9611-9635
メールアドレス
roudou110@meihokuroki.or.jp