

「はい、こちら企業の労働110番です」。
電話の主は、最近ご入会いただいたIT企業の社長さんでした。「昨年事業を立ち上げ、徐々に注文が増えてきまして、



従業員に残業をお願いすることになりそうです。何か手続きがありますか？」というご質問でした。
労働基準法では、法定労働時間（1日8時間及

名北労働基準協会専門員

社会保険労務士 笥百合子

残業と36協定

び1週間40時間）を超えて労働させること、また法定休日（週1日又は4週4日の休日）に労働させることを禁じています。これに違反した場合には刑事罰が科せられます。

従って、従業員の方に、労働基準法の定める時間を超え、あるいは労働基準法の定める休日に働いてもらう事業場におきましては、必ず36協定（労働基準法第36条に規定さ

ただし、各事業場で、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者の時間外労働・休日労働に関する協定を締結して、所轄労働基準監督署に届け出た場合、刑事上の罰を免れることができます。

また、働き方改革の環境として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定され、大企業は昨年4月より、



中小企業は今年4月より施行されています。時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間で、一時的・突発的に業務量が増えた等の、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に労働させる事情がなければ

これを超えることができませぬ。臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が年720時間以内
 - 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
 - 時間外労働と休日労働の合計について「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」が全て1月当たり80時間以内
 - 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度
- 特別条項の有無に関わらず(注)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2〜6か月平均80時間以内にしなければなりません。
- (注)・・・例えば時間外

労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働44時間、休日労働56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

なお、建設事業、自動車運転の業務等は、この上限規制の適用が2024年3月31日まで猶予されています。

◆ 当協会では、新規事業を立ち上げる社長さん、新しく労務管理担当者になられた方等を対象に最低限必要となる基本的な法知識について学ぶ「労働実務基礎講習」を月1回無料開催しております。企業繁栄のため、是非とも参加いただきますよう、ご案内申し上げます。

お問合せ・お申し込みは当協会総合受付(☎052-961-1666)まで。

イラスト・木村武司