

中小企業にも適用直前！時間外労働の上限規制

昨年4月に働き方改革法案の一つ、時間外労働の上限規制がスタートしました。中小企業においては1年間猶予され、2020年4月から適用されます。今一度、法改正の内容と、対応すべき項目を確認しておきましょう。（一部の事業・業務「建設事業、自動車運転の業務（運転手）、医師等」においては2024年4月から適用開始とされています。）

①時間外労働の上限規制の内容

時間外労働とは、労働基準法により定められている「1日8時間、週40時間を超える労働」のことを指します。（変形労働時間制を導入している場合は、その定めによります。）また、36協定を事前に届出せずに時間外労働を行った場合は、労働基準法違反となります。

今回の法改正では、時間外労働の上限時間を、**原則として、月45時間、年360時間**とすることが定められました。また、36協定に特別条項を付記した場合には、年6回を限度として、さらに延長ができます。これまでは延長可能時間に制限がなく、青天井と言われていましたが、今回の法改正により、延長する場合においても上限が定められました。**時間外労働のみで年720時間、時間外労働と休日労働を合わせて単月100時間、複数月平均80時間**です。

時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限り、「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

②新様式で36協定を届けなければならない。

法改正に伴って、36協定の記載項目にも変更がありました。**2020年4月1日以降を起算日とする場合には、新様式にて届出が必要になります。**注意するポイントは以下の通りです。

- ・労働保険番号、法人番号の記載
- ・「1日」「1か月」「1年」ごとに延長時間を記載
- ・時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間を超えないことについて、チェックボックスが追加されている。

（を入れることが必須です。）

- ・月45時間、年360時間を超えて時間外労働を行う場合に、労働者に対して行う「健康及び福祉を確保するための措置」の記載

③違反した場合の罰則

時間外労働の上限規制に違反した場合は「**6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金**」の刑事罰が科されるおそれがあります。また、悪質な場合や書類送検された場合には、**企業名を厚生労働省が公表する措置**が取られます。

また、罰則については違反の事実の1回ごとに適用されるので、労働者それぞれに適用を受け、多額

の罰金を科される可能性があります。

④適正な労働時間の把握

2017年1月20日に政府より発表されているガイドラインに沿って、労働時間の把握を進めることが必要です。管理監督者についても労働時間の把握義務があります。

時間管理について、タイムカードや事業者の現認等の客観的な記録方法を採用し、労働時間に関する記録を残していますでしょうか。（3年間の保存義務があります。）**自己申告の出勤簿は原則として認められません。**労働基準監督署の調査では、パソコンのログ記録等と突合して確認することがあります。

適正な時間管理のためには、クラウド勤怠ソフトの導入をお勧めします。今まで毎月の締め日ごとに把握していた労働時間を、リアルタイムで確認することができます。残業が多い部下へ上司が早めに声を掛け、溜まっている業務を周囲へ割り振ったり、該当社員向けに業務効率化の指導を行ったりと生産性向上が期待できます。

⑤把握した労働時間に対して求められる対応

労働者安全衛生法において「**休憩時間を除き1週間当たり40時間を越えて労働した時間が80時間を超える時は、すみやかに当該社員にその情報を通知しなければならない。**」「さらに、本人から疲労の蓄積があると申出があれば、**産業医等の面接指導を受けさせなければならない。**」と定められています。

給与明細書に時間外労働時間数、休日労働時間数が記載されている場合には、これをもって労働時間に関する情報の通知とすることができます。

また、1つの事業場において常時従業員数が50人以上となり、産業医の設置義務のある会社は、産業医に労働時間の情報を提供しなければなりません。労働時間算定後、速やかに行うこと（おおむね2週間以内）とされています。該当者がいない場合にも該当者がいないことを通知をしなければなりません。

お困り事がございましたらご相談下さい。