

再度確認！時間外労働の上限規制と36協定

大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月より時間外労働に上限が設けられ、それに伴い36協定の様式も新しくなりました。時間外労働の上限規制の内容を今一度ご確認ください。36協定の新様式の内容と、労働者代表の正しい選出方法についても解説します。

①労働時間の取り扱い

労働時間は労働基準法第32条で1日8時間、1週間40時間までと定められています。

労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結し、所轄の労働基準監督署への届出が必要となります。

②働き方改革における時間外労働時間の上限規制

改正前は、36協定に臨時的な特別の事情がある場合（特別条項）を設けることで、上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。

改正後は、時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定され、特別条項においても上回るできない上限が設けられました。

特別条項を設ける場合でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が年720時間以内である。
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満で、2～6か月の平均が80時間以内である。
- 原則である月45時間を超えることができるのは年間6回までである。

上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

③36協定の新様式

時間外労働の上限規制に伴い、以下の変更がありました。

- 延長することができる期間については、「1日」「1か月」「1年」と明確化されました。
- 協定期間の「起算日」を定める必要があります。
- 限度時間（月45時間・年360時間）を超える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ます。
「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。
- 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を講じなければなりません。

④働き方改革で重要性が増す「労働者代表」

36協定を締結する際は、労働者代表と使用者間の書面による協定が必要になります。

注意しなければならないのは、労働者代表の選出が正しく行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効となってしまう可能性があることです。

無効となってしまうと、労働者に時間外労働や休日労働を行わせることはできません。

労働者の代表を選ぶ方法が不当だと、協定を無効だとするトラブルが相次いでいることや、2021年4月から、36協定に労働者代表の選出についてのチェックボックスが新設されたことからも選出手続きの重要性が増していることが分かります。

⑤労働者代表の適切な選出方法

労働者代表を選出するにあたってのポイントをご説明します。

- (1) すべての労働者の過半数を代表している
⇒正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。
- (2) 管理監督者でない
⇒労働者代表は、一般的に、部長や工場長など、労務管理について経営者と一体的な立場にないことが必要です。
- (3) 労働者代表を選出する正しい手続き
⇒36協定を締結するために過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票・挙手などにより選出を行う必要があります。
- (4) 労働者への周知
⇒労働者基準監督署に届け出た36協定は、労働者に周知しなければなりません。
周知しなかった場合には、労働基準法第106条違反（30万円以下の罰金）となることがあります。

また、労働基準監督署の調査が入った際、適切な選出方法であることが証明できるように、日付と選任の事実が記録されているもの（電子メールや同意書、議事録等）を残しておくことが大切です。

労働時間の管理、運用方法、36協定の作成、届出についてお困り事がございましたら、エムケー人事コンサルティングまでご相談下さい。