

NEWS LETTER

written by 弁護士法人大賀綜合法律事務所
宇部オフィスCOO 弘 藤 智 基

Monthly
THEME

時間外労働について

- 2020年4月1日から、中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されることになりました。そこで、今回はこの話題を簡単に。
- そもそも、労働基準法は、1週40時間、1日8時間の法定労働時間を定めています（32条）。これを超える労働をさせた場合には、会社には罰則が適用されるのが原則です。
もっとも、労働基準法は例外的に三六協定を締結し、届出をすれば、そこで定めた限度時間の枠内であれば、適法に時間外労働をすることができるものと定めています。現在では、三六協定を締結し、時間外労働をさせることがいわば「原則」のようになっていることは周知のとおりです。
- 以上は、従前から変わらない労働時間に関する規制ですが、今回、労働基準法の改正で時間外労働の上限規制が法定されることになりました。そのポイントは、以下のとおりです。
 - ① 三六協定の記載内容に関する規制
 - 時間外労働時間については、1か月で45時間、1年で360時間を「限度時間」としなければならない
 - 例外的に、特別条項（臨時的な特別の事情があって時間外労働をさせる場合）を定めることができるが、その場合でも1か月で「限度時間」を含めて100時間未満、1年では「限度時間」を含めて720時間以内とし、「限度時間」を超えることができる月数（6か月以内）を定めなければならない
 - ② 時間外労働の運用段階での規制

三六協定の記載事項をクリアしたとしても、以下のとおり、実際の運用の段階で超えてはならない時間数の規制が定められました。

●坑内労働等の有害業務の1日についての時間外労働	2時間以内
●1か月についての時間外労働	100時間未満
●2～6か月の時間外労働	平均80時間以下
- 上記に反して、三六協定に違法な記載をした場合、三六協定全体が無効になるものと解釈されています。そのような状態で時間外労働をさせれば、即座に違法となります。
また、三六協定の記載が適法でも、その記載した範囲以上に労働させた場合や②の運用段階での規制に違反した場合にも違法となり、罰則の対象となり得ますので、注意が必要です。