



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子 氏

Q 働き方改革で残業時間の上限が決められ制限されるそうですね。当社でも残業時間を減らしたいと思っています。残業時間の規制について、詳しく教えてください。

A 日本人は残業が好きな国民のようで、体力の続く限り残業をして残業代を稼いだり、働き過ぎて病気になるたり、日本人特有の「過労死(カロウシ)」の言葉が有名になっていたりしています。

これからの時代はこの様な働き方を改め「働き方改革」により、生産性を上げて効率的に働き、残業をしなくても十分に豊かな暮らしができるようになりたいと思います。

今までは36協定(特別条項付き)を提出すれば残業時間に実質的に上限はありませんでした。例えば、残業を月に100時間以上して労働者本人が体調を心配し申し出た時のみ医師の診察をすれば良いという柔らかい指導でした。理由は、残業の上限が大臣告示により基準が定められていただけで、法的根拠がなかったからです。

この4月から大企業は(中小企業は来年4月から)残業時間の上限に法的根拠ができます。これは労働基準法ができた時以来の大改革だそうですよ。

今後の残業時間は、原則月45時間・年360時間で、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなりました。

また、臨時的な特別な事情(特別条項)があって、労使が合意しても次の上限を守ることが必要です。

- ・時間外労働が年720時間
- ・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が、「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」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ヶ月が限度

◎特別条項の有無に関わらず、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ヶ月平均80時間以内にしなければならない。

これを守らない場合の罰則は「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」が科される恐れがあ

ります。

ただし、新技術等の研究開発事業は引き続き適用除外です。また建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業については5年間適用が猶予されます。5年間猶予されていても、それぞれ労働時間を制限できない事情もあります。例を挙げると医師の「応召義務」があり、診察を求められれば正当な事由がなければ拒めないという医師法があり、調整が難しいようです。

今後は労働時間の適正な把握が厳しく求められます。注意点として、今まで「残業代を支払わなくても良い」という理由から労働時間を把握しなかった「管理監督者」「裁量労働制の適用者」についても健康管理の点から残業時間の把握が求められます。今までの様に出勤簿に押印だけでは違反になりますよ。

医師による面接指導も時間外労働100時間超から80時間超となり、個別の労働時間管理が益々必須となり煩雑になります。これからはクラウドなどを使用した勤怠管理も必要となってきました。業務の改善も図る必要があります。

法改正に伴い、36協定の届出用紙が変わります。4月1日以降に締結する36協定には、労働保険番号や法人番号を記載する箇所が増えます。同時に、従来は上限時間に休日は含まれませんでした。改正以降休日労働も上限時間のカウントとされますのでご注意ください。そもそも休日労働が上限時間にカウントされていなかったのが法の欠陥だと感じていましたのでやっとこれで正常となったという感想です。

特別条項付きの協定は2枚の用紙になります。36協定を正しく提出していない会社が多く、労働者代表の選出手続きが正しく行われているか、支店や営業所もすべて正しく提出しているか、協定を結んだ時間外が守られているか、法改正と共に指導が厳しくなると予想されます。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980