

梅ちゃん先生の 法律相談

第34回

「働き方改革」への 実務対応③

— 時間外・休日労働の 上限規制への対応(その3) —

梅本寛人 (弁護士)

1 36協定によって定めるべき事項

前回(「梅ちゃん先生の法律相談」第33回)に引き続き、「働き方改革」で残業はどう変わるのか、という点をお話します。

今回は、36協定によって定めるべき事項を規定した改正労働基準法36条2項の内容を順に解説しましたが、今回は続きとして、同条項5号の「厚生労働省令」つまり労働基準法施行規則で定める事項について、順に解説します。

労働基準法施行規則17条1項は、以下のとおり定めています。

第17条 法第36条第2項第5号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第4号から第7号までの事項については、同条第1項の協定に同条第5項に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。

- ① 法第36条第1項の協定(労働協約による場合を除く。)の有効期間の定め
- ② 法第36条第2項第4号の1年の起算日
- ③ 法第36条第2項第2号及び第3号に定める要件を満たすこと。
- ④ 法第36条第3項の限度時間(以下この項において「限度時間」という。)を超えて労働させることができる場合
- ⑤ 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
- ⑥ 限度時間を超えた労働に係る割

増賃金の率

⑦ 限度時間を超えて労働させる場合における手続

(1) 有効期間の定め(1号)

有効期間とは、36協定が**効力を有する期間**のことです。有効期間が経過すれば、再度、会社は労働者の過半数代表者等と36協定を締結する必要があります。

なお、前回、36協定の「対象期間」(労働基準法36条2項2号)について説明しました。すなわち、対象期間とは、36協定によって労働時間を延長しまたは休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限られます。としますと、36協定の有効期間は、**最も短い場合でも原則として1年間**となります。他方で、有効期間についての上限については特に決まりはありませんが、36協定については定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、有効期間は1年間とすることが望ましいと厚生労働省は通達しています(平成30年12月28日基発1228第15号)。

(2) 対象期間である1年の起算日(2号)

上記の対象期間のうち、1年についての起算日を定めるものです。

(3) 時間外・休日労働は、「月100時間未満」かつ「2～6か月平均で80時間以内」を満たすこと(3号)

労働基準法施行規則17条1項3号では「法第36条第6項第2号及び第3号に定める要件を満たすこと」という書き方をしていますが、これだけだと良く分からないと思いますので、ま

ずは条文(労働基準法36条6項の2号と3号)を見てみましょう。

(時間外及び休日の労働)

第36条 1～5(略)

6 使用者は、第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 (略)

二 1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること。

三 対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。

(以下略)

この条文を読んだだけでも、バツと理解することは難しいと思いますが、この条文こそは、今回の働き方改革に伴う時間外・休日労働の上限規制のある意味**隠れた「目玉商品**」と言いますか画期的な規定といえるものです(「月45時間、年間360時間」という時間外労働の原則的上限規定の陰に少し隠れていますが、会社にとっては実現することがなか

なかに厳しい規定であると思います)。

条文の言わんとしていることは、要するに、36協定を結んで残業あるいは休日出勤が可能な状態となっても、後から当該労働者の時間外・休日労働の時間を月単位で計算してみて、**実際の時間外・休日労働時間が月100時間以上となっていたらアウト(1号)**、当該月とその前の1か月の合計2か月の平均の時間外・休日労働時間が**80時間を超過していてもアウト**、同様に、合計3か月、4か月、5か月、6か月の1か月あたり平均時間も**80時間を超過していたらアウト(以上2号)**という規定です。いわば、時間外・休日労働の上限規制の「**出口規制**」というべき規定です。つまり、会社としては、36協定を結んでおけば安心という訳ではなく、**個々の労働者について労働時間管理を厳密に行い**、時間外・休日労働の時間が月100時間以上となっていないか、2～6か月の平均で月80時間を超過していないかをしっかりと管理することが重要である、ということに他なりません(Excelの手計算で時間を計算…などとやっていると、おそらく間違いのもとであり、専用のソフトウェア等を利用するなどしたほうが賢明であると思われます)。

なお、この「**出口規制**」は、時間外労働のみならず、**休日労働についても及んでいる点がミソ**です。すなわち、36協定における**時間外労働の**限度時間を上限いっぱい「月45時間」と定めたととしても、**休日労働の時間と合わせて月100時間(及び2～6か月平均80時間)を超えたらアウト**、ということです。

さて、36協定を締結する際も、上記の「月100時間未満、2～6か月平均で月80時間以内」という要件を満たすものであること、というのが、労働基準法施行規則17条1項3号において規定されていることでした。これを36協定(の書面)で具体的にどのように記載するかというと、チェックボックスの形式となっており、上記時間を超えないようにすることを確認して、チェックすることとされています。

(4) 限度時間を超過して労働させることができる場合など(4号から7号)
この点については、後に述べます

「特別条項」付きの36協定を結ぶ場合に記載すべき事項となりますので、後でまとめて説明します。

2 特別条項付き36協定とは？

従来から、**臨時的な特別な事情のある場合**は、限度時間を超過して労働させることを36協定において付記することが認められており、このような定めのある36協定のことを「特別条項付き36協定」と呼んでおりました。今般の働き方改革に伴う労働基準法の改正においても、この制度自体は廃止されず、特別条項付き36協定を結ぶこと自体は可能となっています。

もっとも、従来の特別条項付き36協定では、限度時間を超過して延長できる労働時間の上限は法定されておらず、特別条項を付ければ、事実上際限なく時間外労働を行うことが可能となっていました。

そこで、今般の労働基準法改正においては、まず、特別条項付き36協定を結ぶ場合の要件や特別条項として定める事項が法律上明確にされるとともに、**特別条項が設けられた場合であっても遵守すべき労働時間の上限が法律上明記されるに至りました。**

条文をまずは確認したいと思います(労働基準法36条5項)。

(時間外及び休日の労働) 第36条 1～4(略)

5 第1項の協定においては、第2項各号に掲げるもののほか、当該事業場における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第3項の限度時間を超過して労働させる必要がある場合において、1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第2項第4号に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。)並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第1項の協定に、併せて

第2項第2号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1箇月について45時間(第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間)を超えることができる月数(1年について6箇月以内に限る。)を定めなければならない。

(以下略)

(1) 「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限度時間を超過して労働させる必要がある場合」とは？

この言葉に該当する具体例として、例えば以下の項目が挙げられます。

(臨時的に必要な場合の例)

- ・ 予算、決算業務
- ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・ 納期のひっ迫
- ・ 大規模なクレームへの対応
- ・ 機械のトラブルへの対応

(厚生労働省ほか「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」12頁)

しかし、条文上は「通常予見することのできない」という文言が入っており、「予算・決算業務」とか「ボーナス商戦」というのは「通常予見可能」な業務ですから、これらは定めることができないのではないかと疑問は残ります。照明の業界に関していえば、例えば「年末年始番組制作に伴う業務の繁忙」というのも予見可能といえます。もっとも、条文では「通常予見することができない…等に伴い」となっていて「等」の字が入っており、「予見できない」というのは「臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合」の例示に過ぎないと解釈できるので、「予算・決算業務」「ボーナス商戦」「年末年始番組制作に伴う業務の繁忙」といった事由でも問題はないものと思われます。

(2) 特別条項付き36協定における上限時間

特別条項付き36協定における上限時間、1年のうちにこれを使用できる月数等について、詳細は次号に続きます。

(第34回終)