

協会法 HP 案 働き方改革 HPリンク (案)

Q1 時間外労働・休日労働の上限時間について規制がされましたが、どのような場合に、規制されるのでしょうか。

A1 時間外労働・休日労働に関する規制は、法定労働時間を超えた場合や法定休日に関しての上限時間の規制です。

平成 31 年 4 月 1 日から、大企業に適用されており、令和 2 年 4 月 1 日から、一部の猶予事業等を除き、すべての事業場に適用されることとなります。

この上限規制の内容は、時間外労働(休日労働は含まず)の上限は、原則として、月 45 時間・年 360 時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。

なお、時間外労働・休日労働に関する協定届(いわゆる 36 協定届)の様式が平成 31 年 4 月 1 日以降刷新されていますのでご注意ください。

* 猶予事業とは、建設事業 自動車運転の業務 医師等の業務で、5 年間猶予されています。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

Q2 時間外労働・休日労働で、特別な事情がある場合の注意点はありますか

A2 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合(所謂 特別条項)でも、以下の要件が定められております。

- 時間外労働 …年 720 時間以内
- 時間外労働と休日労働について …月 100 時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、2～6か月平均 80 時間以内
- 時間外労働が月 45 時間を超えることのできる回数は、年 6 回が限度となります。

なお、特別協定付き時間外休日労働に関する協定届は、上記の届け出様式とは別に協定届[様式 9 号の 2(第 16 号第 1 項関係)]が必要となっておりますのでご注意願います。

Q3 時間外労働の上限時間は、「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間 外労働とは別のものなのでしょうか。

A3 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。

○時間外労働・・・法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて労働した時間

○休日労働・・・法定休日(1週1日又は4週4日)に労働した時間です。

今回の改正によって設けられた限度時間(月45時間・年360時間)はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。

・一方で、特別条項に関する場合には、今回の改正による、1か月の上限(月100時間未満)、2～6か月の上限(平均80時間以内)については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

Q4 時間外労働・休日労働を行わせる場合どのような手続きが必要でしょうか

A4 法定労働時間外や法定休日に労働させる場合には、時間外労働・休日労働に関する労使協定を結んだ上、時間外労働・休日労働に関する協定届(いわゆる36協定届)を作成し、事業場を管轄する労働基準監督署に事前に提出する必要があります。

Q5 法定労働時間や法定休日とはどのようなものですか。

A5 法定労働時間については、週 40 時間、1 日 8 時間(業種・規模により週 44 時間が認められているものもあります)が労働基準法上に定められています。

また、法定休日労働は、原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています。

『参考』 法定労働時間は以下の通りですので参考としてください

【法定労働時間】

法定労働時間は、1週間の法定労働時間は、特例措置対象事業場を除き、40時間です。また1日は、「使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない」と規定し、1日の法定労働時間を8時間と定めています(労基法第32条第2項)。

1 週間の法定労働時間

(単位:時間)

従業員数	10人以上	1~9人	備考
製造業・建設業・運送業・金融保険業 等下記以外の業種	40	40	
商業	40	44	卸売業・小売業・理美容業、その他の商業
映画・演劇業	40	44	映画の映写、演劇
保険衛生業	40	44	病院、診療所、社会福祉施設、その他の保険衛生
接客娯楽業	40	44	旅館、飲食店、ゴルフ場、その他の接客娯楽業

Q6 当社では、1日の所定労働時間が8時間で、毎週日曜日と月2回土曜日を休日としていますが、時間外労働・休日労働の協定は必要ですか。

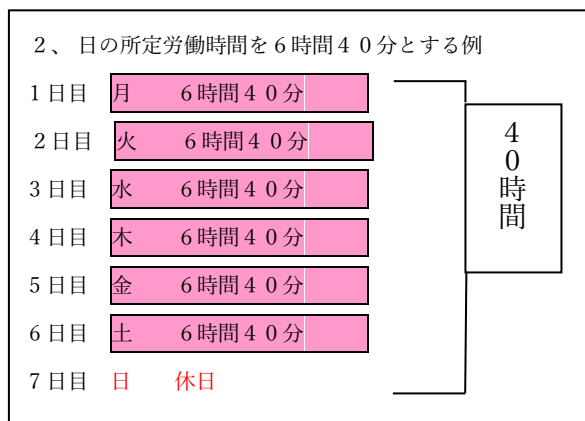
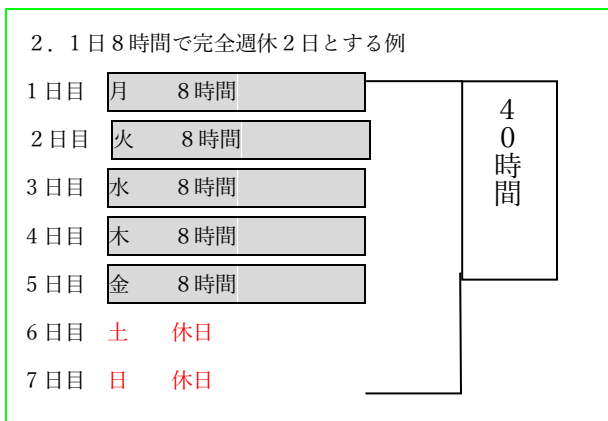
A6 1日の労働時間は、8時間ですので1日の法定労働時間以内ですが、1週間の労働時間は40時間以下ですので、土曜日が休みでない週は、48時間となり法定労働時間を超えることとなります。日々の残業がない場合でも、週の労働時間が、法定労働時間を超えますので、時間外労働・休日労働の協定は必要となります。

【参考 労働時間の早見表】

休日 1日 労働時間	週休1日制	週休1日半制	隔週週休2日 制	1ヵ月に2回 週休2日制 (6日休み)	1ヵ月に3回 週休2日制 (7日休み)	完全週休2日 制
8:00	48:00	44:00	44:00	45:10	43:22	40:00
7:50	47:00	43:05	43:05	44:13	42:27	39:10
7:45	46:30	42:37	42:37	43:45	42:00	38:45
7:40	45:58	42:08	42:08	43:17	41:33	38:18
7:30	45:00	41:15	41:15	42:21	40:39	37:30
7:20	43:59	40:18	40:18	41:24	39:45	36:45
7:15	43:30	39:53	39:53	40:56	39:18	36:15
7:00	42:00	38:30	38:30	39:31	37:56	35:00

なお、週40時間の労働時間を取り組む方法としては、

(1) 所定労働時間を短縮する方法



2 変形労働時間制 ～業務の繁閑に応じて変形労働時間制が活用できます～

変形労働時間制とは、業務の忙しいときと比較的暇なときに応じて所定労働時間を事前に配分し、トータルで労働時間の短縮を図るものです。

具体的には、繁忙期の所定労働時間を長く、閑散期を短く設定したり、あるいは、所定労働時間を休日の増減で調節するといった方法が考えられます。

変形労働時間制には① 1ヵ月単位の変形労働時間制(労基法第32条の2)

② フレックスタイム制(同法第32条の3)

③ 1年単位の変形労働時間制(同法第32条の4)

④ 労働者数10人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店に限り1週間単位
の非定型的変形労働時間制(同法第32条の5)

Q7「所定労働時間」と「法定労働時間」はどのような違いがあるのですか。

A7 今回の法改正の内容を正しく理解していただくには、まず「時間外労働」について、法律上の規定を正しく理解していただく必要があります。

・ 時間外労働については、一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外労働」が異なる場合があるので注意が必要です。いわゆる「残業」というと、会社で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指す と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」(1日8時間・1週 40 時間)を超える時間のことをいいます。

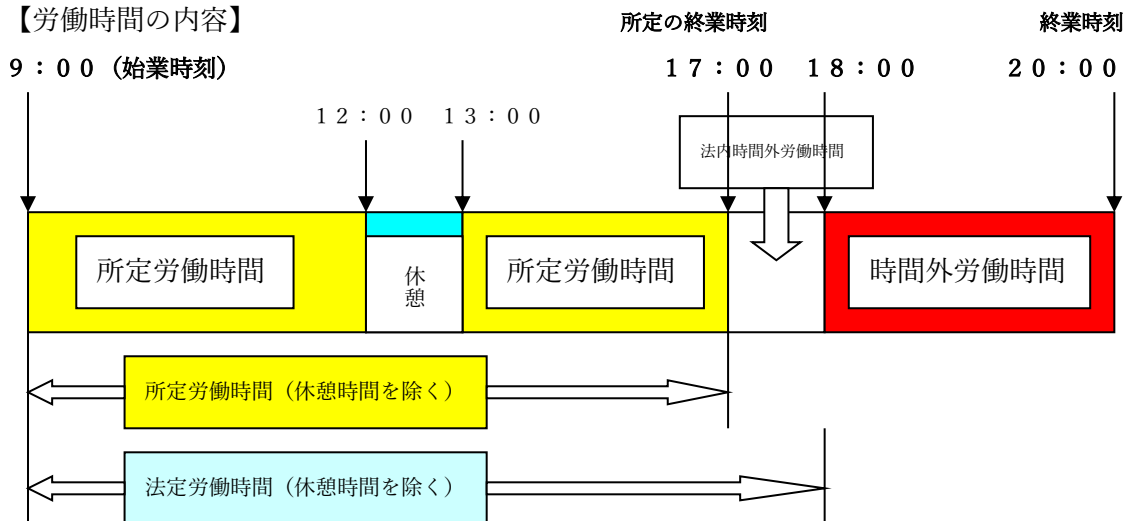
例えば、下記の勤務形態の例では

始業時刻が 9:00、休憩時間が 12:00～13:00、終業時刻が 17:00 の会社であれば、所定労働時間は 7:00 となります。この場合に、9:00 に始業し 18:00 に終業した労働者については、いわゆる「残業」は 60 分になりますが、法律上の「時間外労働」は“0”となります。

ただし、残業手当の算定基準を、「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まります。

勤務形態の例

【労働時間の内容】



Q8「所定休日」と「法定休日労働」はどのような違いがあるのですか。

Q8 今回の法改正の内容を正しく理解していただくには、まず「休日労働」について、法律上の規定を正しく理解していただく必要があります。

- ・ 休日労働についてもA7と同様に注意が必要です。いわゆる休日労働というと、会社で定める「所定」休日に労働した時間と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のことをいいます。労働基準法では原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回休日を与えなければならないとされています。このため、「法定」休日とは、1週間につき1日の休日のことをいいます。例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定」休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定」休日労働となります。月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

労働時間での詳しい内容を知らいたい場合には、大田原労働基準監督署(0287-22-2279)または、栃木労働局HPをご活用ください。