

再度確認！時間外労働の上限規制と36協定

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。新様式に記載する際の注意点と、労働者代表の正しい選出方法についても解説します。

①36協定について

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協定を締結し、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

労働基準法の改正前は、法律上、時間外労働についての罰則はなく、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、法律に時間外労働の上限が規定され、罰則も適用されるようになりました。
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。

③新様式における変更点

時間外労働の上限規制に伴い、以下の変更がありました。注意するポイントは以下の通りです。

- ・労働保険番号、法人番号の記載
- ・「1日」「1か月」「1年」ごとに延長時間を記載
- ・協定期間の「起算日」を定める
- ・時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または、2～6月平均80時間を超えないことについて、**チェックボックスが追加されている（を入れることが必須です）**

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事由は、**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です。
「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。

④労働者代表の適切な選出方法

36協定を締結する際は、使用者および労働者代表による署名押印が必要となります。その際に、**労働者代表の選出が正しく行われていない場合、労働基準監督署に届け出ていても無効**となってしまう可能性があります。

労働者代表を選出する際は、以下のポイントに注意しましょう。

- (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。

⑤労働時間の管理方法について

会社がすべき運用として、労働時間を適正に把握をすることが必要です。タイムカードや事業者の現認等、客観的な記録方法を採用し、勤怠管理をしていますでしょうか。なお、勤怠記録は、5年間の保存義務があります。（ただし、当面の間は3年間）**自己申告の出勤簿は原則として認められません。**労働基準監督署の調査では、パソコンのログ記録等と勤怠データを突合して確認することがあります。
適正な時間管理のためには、クラウド勤怠ソフトの導入をお勧めします。今まで毎月の締め日ごとに把握していた労働時間をリアルタイムで確認することが出来ます。