

## 働き方改革による時間外労働の上限規制

2019年4月1日から、働き方改革のための労働基準法の改正により、時間外労働の上限規制が導入されています。

中小企業においては1年間の猶予があり、2020年4月1日から適用になりますが、来年になってから慌てないためにも、今から徐々に準備をしていく必要があるでしょう。それでは今回の改正の内容について見ていきます。

改正前は、月45時間、年間360時間の時間外労働の上限が決められていましたが、この上限を超えて労働させてしまった場合でも罰則の適用はありませんでした。

また、特別条項を設けることにより、臨時の必要がある場合は年6箇月まで上限なしに時間外労働をさせることが可能となっていました。

改正後においても、月45時間、年間360時間の時間外労働の上限があるという点に関しては変更ありません。特別条項の適用回数についても年6か月までとなっており、変更なしです。

しかし、特別条項を設けた場合にも「時間外労働」は年720時間以内、「時間外労働と休日労働を合わせた時間」は月100時間未満かつ2～6か月平均80時間以内という上限が定められました。

また、本改正による時間外労働の規制に違反した場合には、労働基準法で罰則が定められており、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金となる可能性があります。

これまで、月45時間、年間360時間の範囲で時間外労働がおさまっているのなら、今回の改正後も特に気にする必要はありません。

しかしながら、特別条項を利用して月45時間を超えて時間外労働をさせることがある場合には注意が必要です。

特別条項で定められる時間外労働の年の上限時間は720時間以内ですが、月の上限時間である「100時間未満」や「2～6か月平均80時間以内」というのは時間外労働に限った話ではなく休日労働も含めた合計時間であることも留意しなければなりません。

現状、上記の上限時間を超えて残業させることが常態化している会社はお困りになっていると思います。

しかしながら、上限を超えて残業させていることが常態化した会社であるならば、現状でもかなりのリスクを背負っているといえるでしょう。

というのも、長時間の時間外労働や休日労働における健康リスクはかなり高いものといえることから、月80時間を超える時間外労働を行っている労働者が心臓疾患や脳血管疾患で倒れた場合、その責任が会社に回ってくることは全く珍しい話ではありません。つまり、労災認定されてしまうわけです。

36協定届を改正後の基準に従って作成し遵守することは、何も労働者のためだけ、ということではありません。上記のような事故が発生しないよう、又発生したときに労働者に対して必要最低限の安全配慮義務を負っていたといえるよう、労働時間の抜本的な見直しをすることは会社としてのリスクも減らすことに繋がるでしょう。