

ユアサイドニュース3月号

2020年4月1日から施行される労働基準法の改正により、中小企業において、時間外労働の上限規制が適用されます(大企業は2019年4月1日から適用。建設業等一部適用猶予、除外事業、業種あり)。この上限規制の内容を説明する前に、まずは時間外・休日労働に関する協定届、いわゆる36協定についてご説明致します。

従業員に1日8時間、1週40時間を超えて労働させる場合及び法定休日に労働させる場合には労使間で36協定を締結し、労働基準監督署に届出なければなりません。

この届出をせずに時間外労働及び休日労働を行わせた場合は、原則として労働基準法違反となり、30万円以下の罰金又は6か月以下の懲役という罰則が設けられています。

時間外労働を少しでも行わせる可能性がある場合は、必ず36協定の届出をしてください。

次に時間外労働の上限規制の具体的内容を見ていきます。従来から従業員に時間外労働を行わせる場合には、1箇月45時間、1年360時間の時間外労働の上限が設けられていましたが特別条項さえ締結すれば、年6回に限り、この上限を超えて実質無制限に時間外労働を行わせることが可能でした。

それが今回の改正で、特別条項に定められる時間外労働の上限時間が設けられました。

① 時間外労働を年720時間以内にしなければならない。
② 時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満にしなければならない。
③ 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内としなければならない。
④ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月を限度とする(従来通り)。

さらに今回の改正に伴って中小企業では2020年4月1日以降に新たに締結する36協定から様式が変更になります。

新様式は下記の7種類になりますので、会社にあったものを届け出る必要があります。

様式第9号	時間外労働・休日労働に関する協定届(一般条項)
様式第9号の2	時間外労働・休日労働に関する協定届(特別条項)
様式第9号の3	(新技術・新商品等の研究開発業務)
様式第9号の4	(適用猶予期間中における、自動車運転者、建設業、医師等。)
様式第9号の5	(適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務において、事業場外労働のみなし労働時間を採用する場合)
様式第9号の6	時間外労働・休日労働に関する労使委員会の決議届
様式第9号の7	時間外労働・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議届

様式第9号の2では、特別条項により限度時間を超えて労働させる労働者の、健康福祉確保措置を講ずることが求められています。その他の変更点も含め、新様式の詳しい内容については担当までお問い合わせください。

★ 令和2年4月1日から高年齢労働者(毎年4月1日現在で64歳以上の方)の雇用保険料免除制度が廃止になります。改めて資格の確認を行うとともに、4月1日からは雇用保険料の徴収を忘れないようにしましょう。