



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。

社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

「働き方改革関連法」成立の中小企業への影響 その6

これまで長時間労働の上限規制について、その背景と現状、現行制度の問題について眺めてきました。今月号では、これまでの上限規制はどうなっており、今後はどうなるのか眺めてみます。

(1) 現行法での上限規制

現行法のもとでは、労働時間の原則は労働基準法第32条で1週間40時間、1日8時間と決められています。また、一定の条件を満たした場合には1か月を平均して1週40時間にする制度(1か月単位の変形労働制)や1年の労働時間を平均して1週40時間にする制度(1年単位の変形労働制)があり、これを超える時間外労働や休日労働のためには、36協定の締結と労働基準監督署(労基署)への届出が必要で(労働基準法36条)。

なお、法定時間外労働については、時間外労働に関する限度基準という告示で上限が決められています。36協定で定める延長時間は最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	原則 一般の労働者の場合	3か月を超える1年単位の 変形労働時間制の対象者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

せんでした。なお、臨時的に下記限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合に、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができま

(2) 改正法での上限規制

時間外労働の上限規制は、原則月45時間、年360時間で従来通りです。但し、下記の要件を満たす場合には、突発的かつ一時的な特別の事情が予想される場合に限り、1年のうち6か月を超えない期間内で時間外労働時間数の特別な設定が可能となります。

- ① 年間の時間外労働は月平均60時間(年720時間)以内となること
- ② 休日労働を含み、2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均時間外労働時間が「80時間」を超えないこと
- ③ 休日労働を含み、1か月「100時間」未満となること

今後は、この上限規制に違反した場合は労働基準法違反として罰則の対象となりますので、実効性が担保されることとなりました。

(3) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金

最後に、働き方改革関連法で、中小企業に影響が大きいのは、「月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)」の適用です。この割増賃金率は大企業ではすでに平成22年より適用されていますが、平成35年4月1日からは中小企業も例外なく適用となりますので、これまで以上に長時間労働の抑制に努める必要がでてきます。本件については、また機会をみて詳細を解説します。