# 一特集1一

# 改正法対応シリーズ 第7弾

# 改正労働基準法 時間外労働の上限規制の 実務Q&A

# 実務に直結する17ケースから改正内容を総ざらい

2019年4月に施行された働き方改革関連法のうち改正労働基準法に関して、企業にとって最も関心が高く、適正な管理を求められるのが「罰則付きの時間外労働の上限規制」である。今回は、実務に直結する重要なポイントに絞り、法律、省令、指針、通達を踏まえた具体的な改正内容と実務上の留意点について、弁護士法人中央総合法律事務所 京都事務所の大澤武史弁護士と弁護士法人中央総合法律事務所の山本一貴弁護士に、Q&A形式で解説していただいた。

#### 大澤武史 (おおさわ たけし) 弁護士 (弁護士法人中央総合法律事務所 京都事務所)

2009年京都大学卒業。2011年京都大学法科大学院修了。2012年大阪弁護士会登録、弁護士法人中央総合法律事務所入所(2014年より京都弁護士会に登録替え)。経営法曹会議会員。企業側の弁護士として、ハラスメント問題対応や問題社員対応、規定改定といった広範な人事労務案件および交渉・労働審判・裁判、不当労働行為事件など各種の法的紛争事件に多数携わり、その他労働関係法令に関する講演やセミナーも行っている。人事労務に関する主な著作として、「労働関係法令違反における企業名公表をめぐる対応実務~公表による社会的ダメージを回避するための企業としての取り組み~」〔共著〕(『労政時報』第3957号ー18.9.14)、「民法改正による人事労務分野への影響~消滅時効、身元保証、法定利率・中間利息控除を中心とした実務への波及~」〔共著〕(『労政時報』第3964号ー18.12.28)。



#### Ⅲ本─貴(やまもと かずたか) 弁護士(弁護士法人中央総合法律事務所)

2010年早稲田大学卒業。2012年京都大学法科大学院修了。2013年大阪弁護士会登録、弁護士法人中央総合法律事務所入所。経営法曹会議会員。人事分野を中心とした企業法務デューデリジェンス、その他労働審判、人事労務に関する各種紛争交渉案件(残業代請求、就業規則・労使協定改定案件、組合団体交渉など)に幅広く携わっている。人事労務に関する主な著作として、「労働関係法令違反における企業名公表をめぐる対応実務~公表による社会的ダメージを回避するための企業としての取り組み~」〔共著〕(『労政時報』第3957号-18. 9.14)、「民法改正による人事労務分野への影響~消滅時効、身元保証、法定利率・中間利息控除を中心とした実務への波及~」〔共著〕(『労政時報』第3964号-18.12 28)。



#### -<目次>-

Q 1	法改正によって、時間外労働の限度時間(上限規制)と特別条項はどのように変わっ
	たか·····P18
Q 2	休日労働の日数・時間数の上限はどう変わったか P 20
Q 3	特別条項の発動要件「臨時的に特別の事情」として認められるのはどのような場合かP21
Q 4	法定休日労働を含まない時間外労働月45時間でも、法定休日労働が55時間で合計する
	と100時間となる場合には違反となるか P 22
Q 5	法改正によって時間外・休日労働協定(36協定)は何が変わったか(新協定において
	定めるべき事項は何か) ····· P 22
Q 6	36協定の届出様式の変更事項と記載の留意点は何か P 23
Q 7	36協定において「延長することができる時間数」を1日・1カ月・1年以外の期間で
	設定することは可能か······P 28
Q 8	36協定の有効期間を 1 年を超える期間に設定することは可能か P 28
Q 9	「36協定指針」にはどのような内容が定められているか P 29
Q10	健康福祉確保措置とは、具体的にどのような対応をすればよいか P 30
Q11	研究開発業務、自動車運転業務、建設事業、医師の特例はどのようになっているか P 31
Q12	中小企業の場合、改正前労基法に基づく36協定を2020年2月にいったん破棄して、新
	たに3月を始期とする改正前労基法下の36協定を再締結することで、新法の適用を最
	長 1 年間先送りすることは許容されるかP 34
Q13	労働者側の締結当事者(過半数代表者)に関して注意すべき点は何か P 35
Q14	時間外労働の上限規制に違反した場合の罰則はどのような内容か(改正前との変更点
	はあるか) ····· P 36
Q15	労働時間の把握に関して、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は、
	「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」と
	安衛法とでは、どのような違いがあるかP 36
Q16	出向者には出向元・出向先のどちらの時間外・休日労働協定(36協定)が適用され
	るか······P 38
Q17	A事業所からB事業所に転勤した場合には、労働時間は通算されるのか。それとも
	リセットされるのかP 39

※改正前後で内容が異なる場合は、改正労基法または改正前労基法とするが、特に断りのない限り、変更がない条文については、 単に「法」とする。

# ■関連記事案内−改正法対応シリーズ

第1弾 平成31年4月施行 年5日の年休取得義務への対応(佐藤広一)	第3959号(18.10.12)
第2弾 平成31年4月施行 フレックスタイム制見直しへの対応 (田中朋斉)	第3962号(18.11.23)
第3弾 平成32年4月施行(中小企業:平成33年4月施行)同一労働同一賃金への対応実務	
【解説① 制度見直し編】同一労働同一賃金に基づく制度の見直しと、多様な働き方を許容する これからの人事制度の在り方(山本奈々)	"
【解説② 判例・法律編】ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件とパート有期法に見るこれからの処遇の在り方(内田恵美)	"
第4弾 平成31年4月施行 時間外労働の上限規制と「新36協定」作成のポイント(佐藤広一)	第3967号(19. 2.22)
第5弾 働き方改革関連法を踏まえた就業規則・社内規程の見直し実務(寺田 晃)	第3970号(19. 4.12)
第6弾 施行に合わせて再点検 改正法横断総まとめ(益田浩一郎)	<i>''</i>

<sup>[</sup>注] このほかの記事については、弊誌会員向けWEBサイト『WEB労政時報』(https://www.rosei.jp/readers/)の「労政時報検 索」をご活用ください。

- Q 1 法改正によって、時間外労働の限度時間 (上限規制)と特別条項はどのように変わっ たか
- A 罰則付きの限度時間が法定され、特別条項で も上回ることのできない上限が設けられた

## ●法改正前の時間外労働の限度時間(上限規制)と 特別条項

まず、労働基準法(以下、労基法)では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内と定められており(法32条。これを「法定労働時間」という)、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合には、法36条に基づく労使協定(いわゆる 36 協定)を締結して所轄労働基準監督署長へ届け出ることが必要となる。

法改正前は、時間外労働の限度時間(上限規制)については改正前労基法36条2項を受けて、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」(平10.12.28 労告154、最終改正:平21.5.29 厚労告316。以下、「限度基準告示」という)において、最も長い場合でも[図表1]の限度時間を超えないものとしなければならないとされ(限度基準告示3条、4条)、36協定が当該限度時間に適合したものとすることが要請されていたが(改正前労基法36条3項)、当該基準に違反した場合の罰則は設けられておらず、助言および指導といった行政指導を受けるにとどまっていた。

#### 図表 1 時間外労働に関する限度時間

期		間	限度時間
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	カ	月	45時間( 42時間)
2	カ	月	81時間 ( 75時間)
3	カ	月	120時間(110時間)
1	年	間	360時間(320時間)

[注] 「限度時間」の() 内の数字は、対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合。

さらに、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る)が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続きを経て、限度時間を超える一定の時間(特別延長時間)まで労働時間を延長することができる旨および限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでないとされていた(限度基準告示3条、4条。以下、この場合の協定を「特別条項付き36協定」という)。

特別条項付き36協定を締結すれば、臨時的なもの、すなわち、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があれば、全体として1年の半分(6カ月)までは、特別延長時間まで時間外労働をさせることができたし、また、そのような特別延長時間の上限は設けられていなかったことから、時間外労働が事実上無制限となっていた。加えて、この限度時間(上限規制)には休日労働の労働時間は含まれていなかったこともあり、多くの長時間労働が生じ、労働者の健康確保等が問題視される状況となっていた。

#### ②法改正後の時間外労働(上限規制)と特別条項

上記のような規制状況による長時間労働を是正し、労働者の健康確保等を目的として、法改正により、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることのできない上限が設けられた(2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月)。また、限度基準告示は廃止され、新たに、改正労基法36条7項を受けた指針「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」(平30.9.7 厚労告323。以下、「36協定指針」という)が策定された[図表2]。

具体的には、36協定で定めることができる時間外 労働は、月45時間以内かつ年360時間以内(法32条 の4に基づき対象期間として3カ月を超える1年単 位の変形労働時間制により労働させる場合は、単月で42時間未満、年320時間以内となる〔改正労基法36条4項かっこ書き〕)が原則とされ(改正労基法36条4項)、例外として特別条項を合意した場合でなければこれを超えることができないこととなる。

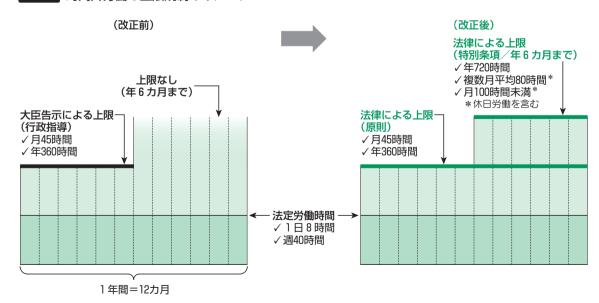
また、当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合(Q3 参照)に、特別条項を定めることができるとされるが、ここにも上限が設けられた。すなわち、特別条項付きの36協定で定めることができるのは、①時間外労働は年720時間以内、②時間外労働と注定休日労働の合計で単月100時間未満、かつ、③時間外労働が月45時間を超えることができるのは1年間に6カ月に限られることになった(改正労基法36条5項)。この限度時間あるいは特別条項で定めた延長時間を超えて労働させた場合、法32条違反(6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)となる(法119条1号)。

なお、36協定により延長できる時間の限度時間 や特別条項付きの36協定を締結する場合の延長時間の上限を超えている36協定は、全体として無効 となると解されている(平30.12.28 基発1228第15 「以下、「解釈通達」という〕第2 答4)。

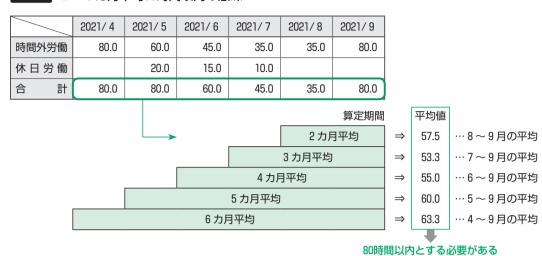
さらに、1年を通して常に、実際の労働時間に 対する上限として、時間外労働と法定休日労働の 合計は単月で100時間未満、2~6カ月平均して (「2カ月平均」「3カ月平均」「4カ月平均」「5カ 月平均 | 「6カ月平均 | のすべて、ということを意 味する)、月80時間以内でなければならないとされ た[図表3](改正労基法36条6項)。これらは、特 別条項の有無にかかわらず適用があり、これに違 反した場合、罰則の適用を受ける(6カ月以下の 懲役または30万円以下の罰金)となる(法119条1 号)。なお、法33条の非常災害時等の時間外労働に 該当する場合は含まれない。また、坑内労働等の 健康上特に有害な業務については、1日の時間外 労働が2時間を超えないことも改正労基法36条6 項1号に定められているが、改正前労基法36条1 項ただし書きの規律と同じ内容である。

加えて、36協定指針において、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめること(2条)、特別条項を定める場合でも、限度時間にできる限り近づけるように努めるものとされており(5条2項)、長時間労働の是正のための指針が示されていることも意識しておく必要があろう。

#### 図表2 時間外労働の上限規制のイメージ



資料出所:厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」([図表3、5~6]も同じ)



図表3 2~6カ月平均80時間以内の意味

「注〕 すべての月について、隣接する2~6カ月の平均が80時間以内となるよう管理しなければならない。

# Q2 休日労働の日数・時間数の上限はどう変わったか

A 時間外労働との合計で、単月および2~6カ 月の複数月平均の上限時間が設けられた

#### ❶(法定)休日労働

休日は原則として毎週少なくとも1回与えることとされ(法35条。法定休日)、法定休日労働をさせるためには、36協定を締結しなければならない(法36条)。

ここでは、例えば、所定休日として、毎週土曜日・日曜日と定め、このうち日曜日を法定休日と定めている事業場であれば、日曜日に労働した時間が法定休日労働であり、土曜日に労働した時間は法定休日労働ではなく、労基法の定める休日労働の規制にはかからないことを意味する。ただし、このケースで土曜日に労働した時間は月曜日から土曜日までに労働した時間が法定労働時間を超えていた場合には、時間外労働としてカウントされることになるため、当然ながら無制限に許容されるものではないことに留意する。

#### ②従前の休日労働の日数・時間数の上限

法改正前は、法定休日労働について、36協定により、労働させることができる休日として、「1カ

月に4日」などと定め、当該休日の労働時間の始業および終業の時刻を定めればよく、その日数・時間数について、上限となる規制は存在せず、限度基準告示にも定めはなかった。このため、従前は、法定休日労働は、時間外労働とは別意に管理することでよく、また、労基法上、法定外休日労働の回数を管理することで足りた。

#### ❸法改正による休日労働の日数・時間数の上限

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、法定休日労働の時間は含まれていない。

しかしながら、同じく改正によって設けられた、単月の上限(月100時間未満)および2~6カ月の上限(平均80時間以内)については、時間外労働と法定休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限となっている(改正労基法36条6項)。

すなわち、法定休日労働の日数・時間数の上限 というものはそれ自体として存在しないものの、 単月の上限および2~6カ月の上限について、時 間外労働と法定休日労働の時間の合計によってカ ウントすることとなった。したがって、従前のよ うに法定休日労働の回数のみ管理するのでは適法 に管理し得ず、法定休日労働の時間についても適 正に把握しなければならない。

また、36協定指針において、休日の労働を定めるに当たっての留意事項として、労使当事者は労働させることができる休日の日数をできる限り少なくし、および休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならないとされる(7条)。

### □ 3 特別条項の発動要件「臨時的に特別の事情」 として認められるのはどのような場合か

A 一時的・突発的な予算決算業務や納期の逼迫 などの具体的業務が挙げられる

#### ●特別条項とは

Q1のとおり、今回の改正によって、36協定で 定めることができる時間外労働の上限は、原則と して月45時間・年360時間となり、臨時的に特別の 事情がなければ、これを超えることができなくな る。すなわち、例外的措置として、「当該事業場に おける通常予見することのできない業務量の大幅 な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働さ せる必要がある場合」には、労使間での合意によ り、以下の時間を上限とする時間(特別条項)を 定めることができる(ただし、特別条項を適用で きるのは、1年間に6カ月以内に限る。改正労基 法36条5項)。

- 1 カ月:100時間未満 (時間外労働および法定休 日労働の合計時間)
- 1年:720時間(時間外労働時間)

#### ②特別条項の発動要件として適切な内容とは

特別条項そのものは、従前においても限度基準 告示3条1項ただし書きに基づき、多くの企業に おいて用いられてきたが、今般の改正に当たり改 めて特別条項にかかる記載内容を確認し、適切な 運用を図る必要がある。

特別条項の発動要件とされる「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な

増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」とは具体的にどのような場合かについて、行政解釈は、全体として1年の半分を超えない一定の限られた時期において一時的・突発的に業務量が増える状況等により限度時間を超えて労働させる必要がある場合をいうものであり、「通常予見することのできない業務量の増加」はその一例としている(解釈通達・第2 答6)。典型的には、予算、決算業務やボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期の逼迫、大規模なクレームへの対応、機械トラブルへの対応などが例示される(法33条の非常災害時等の時間外労働に該当する場合は特別の事情に含まれない)。

また、具体的にどのような場合を協定するかについては、労使当事者が事業または業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要があるとされている。したがって、「業務の都合上必要な場合」や「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のあるものは認められない(36協定指針5条1項)。

なお、条文上、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」と規定されたことにより、予算、決算業務といった時季的な業務で通常予測できる業務が含まれなくなるという懸念がないわけではないが、法改正によって特別条項の解釈が限度基準告示よりも限定的に解釈すべきとする根拠も殊更存在せず、実務対応としては引き続き予算、決算業務は特別条項の適用が可能とみてよいのではなかろうか。

また、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なリコールへの対応などについては、法33条の「事前に予測できない災害その他避けることのできない事由」に含まれているとされ、今後、行政解釈において明確化される予定である(「働き方改革実行計画」平29.3.28 働き方改革実現会議決定)。

Q 4 法定休日労働を含まない時間外労働月45時間でも、法定休日労働が55時間で合計すると 100時間となる場合には違反となるか

A 違反となる(改正労基法36条 6 項 2 号、法119 条 1 号)

法改正による上限規制のうち、単月の上限規制として、特別条項の有無にかかわらず、時間外労働および法定休日労働の合計は、100時間未満とされている(改正労基法36条6項2号)。設問のように時間外労働45時間で特別条項にはならない場合であっても、法定休日労働が55時間で合計して100時間となれば、単月の上限規制を超過してしまい法律違反となる「図表4」。

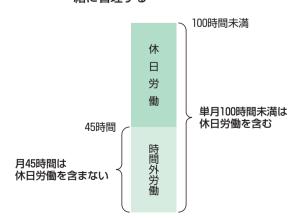
したがって、改正労基法施行後は、時間外労働と法定休日労働の各時間を別個に管理していたのでは、法違反となり罰則を受けるおそれがあることとなり、実務上、各時間を連携させて管理しなければならないことに留意する必要がある。

- Q5 法改正によって時間外・休日労働協定(36協定)は何が変わったか(新協定において定めるべき事項は何か)
- A 上限規制の要件を満たすこと、健康福祉確保 措置等を定めることが必要となった

#### ●36協定の内容にかかる変更点(総論)

今般の法改正においても、使用者が労働者に対 して時間外労働や休日労働を行わせる場合には、

### 図表4 1カ月の時間外労働と休日労働は 一緒に管理する



労働者の過半数で組織する労働組合または労働者 の過半数を代表する者と書面により36協定を締結 して所轄労働基準監督署長へ届け出る必要がある ことに変わりはない。

一方で、36協定において定めなければならない 事項については、これまで改正前労働基準法施行 規則(以下、改正前労基則)16条\*に定められて いたが、今回の改正により、新たに改正労基法36 条2項ならびに改正労基則16条および17条で定め られることとなり、その内容(これに伴い36協定 の様式)が変更された(届出様式や記載上の留意 点は**Q6**参照)。

※①時間外労働、休日労働をさせる必要のある具体的事由、 ②業務の種類、③労働者の数、④1日および1日を超え る一定の期間についての延長することができる時間、ま たは⑤労働させることができる休日、⑥協定の有効期間 について協定する必要があるとされていた。

#### 236協定の内容について(各論)

具体的には、原則的には36協定において、①労働者の範囲(業務の種類および労働者数)、②対象期間(1年間に限る)、③時間外労働、休日労働をさせることができる場合(具体的事由)、④対象期間における1日、1カ月、および1年のそれぞれの期間における時間外労働時間または休日労働日数、⑤時間外労働および休日労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項(A.有効期間〔労働協約による場合を除く。有効期間の長さについてはQ8参照〕、B.④の1年の起算日、C.時間外労働と休日労働時間の合計が、月100時間未満・2~6カ月平均80時間の合計が、月100時間未満・2~6カ月平均80時間以内を満たすこと〔改正労基則17条1項1~3号〕)を定めるべきこととなった〔図表5、参考1〕(36協定様式第9号)。

特に従来の36協定では、延長することができる 期間が「1日」「1日を超えて3カ月以内の期間」 「1年」とされていたが、今般その内「1日を超え て3カ月以内の期間」が「1カ月」と変更された ため、企業ごとに従来の36協定の記載を確認変更 する必要がある。また、⑤のCについては、新たに確認のためのチェックボックスが設けられた。このチェックボックスは、特別条項の有無や時間外労働時間数等の協定内容にかかわらず、必ず協定しなければならない事項であり、様式第9号により届け出を行う場合は、チェックが必須となる(当該チェックボックスにチェックがない場合には、当該36協定は法定要件を欠くものとして無効となる「平30.9.7 基発0907第1〕)。

#### ❸特別条項を設ける場合

臨時的に特別の事情のため、原則となる時間外 労働の限度時間(月45時間・年360時間)を超え て時間外労働を行わせる必要がある場合には、上 記②記載の事項に加え、①1カ月の時間外労働・ 休日労働の合計時間数(100時間未満)、1年の時 間外労働時間(720時間以内)(改正労基法36条5 項)、②限度時間を超えることができる回数(年 6回以内・同項)、③限度時間を超えて労働させ ることができる場合(改正労基則17条1項4号)、 ④限度時間を超えて労働させる労働者に対する 健康および福祉を確保するための措置(同項5 号、36協定指針8条)、⑤限度時間を超えた労働 にかかる割増賃金率(改正労基則17条1項6号)、 ⑥限度時間を超えて労働させる場合における手続 き(同項7号)を協定する必要がある[図表6、 参考 2](36協定様式第9号の2)。

### Q6 36協定の届出様式の変更事項と記載の留意 点は何か

A 届け出は様式第9号~第9号の7により、記載は様式の記載心得や36協定指針に従う

#### ●届出様式

36協定の届出様式は、改正労基則16条および70条により、様式第9号~第9号の7によることとなる[図表7]。一定の業種や業務を除いた一般的な協定については、様式第9号(特別条項を定める場合には様式第9号の2)で行わなければならない(改正労基則16条1項)。なお、中小企業が上限規制の適用を猶予される1年間については、改正前労基則様式第9号(旧様式)により届け出ることが認められているが、旧様式によるべき36協定を上記様式第9号(新様式)により届けることも差し支えないとされている(解釈通達・第2答11)[図表8②]。

36協定の記載事項や記載に当たっての留意点については、以下に記載するもののほか、36協定指針(Q9参照)や36協定届の記載例、各様式の記載心得も参照されたい。

#### ②主な変更事項および記載上の留意点

#### [1]様式第9号について

- ①新たに「労働保険番号」および「法人番号」欄 が設けられた。
- ②「有効期間」欄は今般1カ所とされ、協定の有効

#### 図表5 時間外労働、休日労働を行わせる必要がある場合において 36協定で協定する必要がある事項

労働時間を延長し、または休日に労働させることができる場合

労働時間を延長し、または休日に労働させることができる労働者の範囲

対象期間(1年間に限る) 1年の起算日 有効期間

#### 対象期間における

✓1日 ✓1カ月 ✓1年

について、労働時間を延長して労働させることができる時間または労働させることができる休日

#### 時間外労働+休日労働の合計が

✓月100時間未満 ✓ 2 ~ 6 カ月平均80時間以内 を満たすこと

参考1 様式第9号 一般労働者について時間外労働・休日労働を行わせる場合

様式第9号(第16条第1項関係)         時間外労働に関する協定届	(電話番号: ) (電話番号: )   (電話番号: )   (電話番号: )   (電話番号: )   (電話番号: )   (電話番号: )   (電話番号: )   (重話番号: )   (重話番号: )   (重話番号: )   (重記の種類   1   (1   1   1   1   1   1   1   1	(以上の者)					年 月 日 る労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 既名 働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法( )	
	時間外労働をさせ必要のある具体的		① 下記②に該当 しない労働者	② 1年単位の変 形労働時間制に より労働する労 働者	休日労働をさせる必要のある具体的事由	上記で定める時間数にかかわらず、 80時間を超過しないこと。	協定の成立年月日 年 月 日 協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の	<b>细 计 高 發 過 果 非 哪 农</b>

期間は1年間とすることが望ましいとされている(**Q8**参照)。

- ③「業務の種類」欄には、時間外労働・休日労働をさせる必要のある業務の区分を細分化して明確に記載する必要がある(36協定指針4条、Q9 参照。なお、法36条6項1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入しなければならない)。
- ④「延長することができる時間数」欄には、従前どおり法定労働時間を超える時間数を限度時間の範囲内で記入するが、本欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働・休日労働の合計時間数が1カ月について100時間以上となった場合、および2カ月から6か月までを平均して80時間を超えた場合には法違反となることに留意する必要がある。なお、「起算日」欄には、1年間の上限時間を計算する際の起算日を記入する(「1カ月」の起算日にもなる)。また、「1箇月」「1年」の欄の②の欄は、対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者について記入し、延長することができる時間の上限は1カ月42時間、1年320時間であるので留意が必要である。
- ⑤「所定労働時間を超える時間数」欄が新たに設けられた。あくまで任意記載欄で「法定労働時間を超える時間数」と別途の効力を持つものではない。また、「1箇月」における「所定労働時間

- を超える時間数」は、36協定の対象期間において各月ごとに変動する中で最大となる時間数を記載することになる。
- ⑥「労働させることができる法定休日における始業 及び終業の時刻」欄には、原則として始業およ び終業の時刻を記載する必要があるが、これが 困難な場合には、労働時間数の限度を記載する ことも差し支えないとされる。
- ⑦改正労基法36条 6 項 2 号・3 号の上限規制を遵守するため、様式にチェックボックスが設けられた。なお、「2 箇月から6 箇月まで」とは、起算日をまたぐケースを含め連続した2 カ月から6 カ月までの期間を指すので、留意が必要である。また、協定内容にかかわらずチェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならない。

# [2]様式第9号の2について(様式9号と重複するものは省略)

- ①特別条項については、様式第9号の2において2枚目に記載する書面が新たに設けられた。「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」欄については、**Q3**を参照されたい。
- ②「限度時間を超えて労働させることができる回数」欄には、限度時間を超えて労働させることができる時間を6回の範囲内で記入する。
- ③「1箇月」の「延長することができる時間数及び 休日労働の時間数 | 欄には、「起算日 | において

#### 図表6 臨時的な特別の事情がある場合において36協定で協定する必要がある事項

臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における
✓ 1 カ月の時間外労働+休日労働の合計時間数(100時間未満)
✓ 1 年の時間外労働時間(720時間以内)

度時間を

超える

場

合

限

限度時間を超えることができる回数(年6回以内)

限度時間を超えて労働させることができる場合

| 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

参考2 様式第9号の2 限度時間を超えて時間外労働・休日労働を行わせる場合

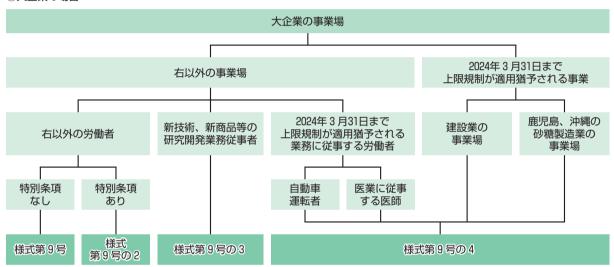
	1年 (時間外労働のみの時間数。	1 億月 2 0 次 休日 労働 を 合算 した時間 3 5 3 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	(日意) (任意) (日意) (日意) (日意) (日意) (日意) (日 を	労働者数 (選 18 歳) 以上の者) (具体的内容 労働を合算し 発動を合算し	業務の種類 (該当する番号) 内労働及び休日 日 日の場半数で組 の場合)の選出	様式第9号の2 (第16条第1項関係) 臨時的に限度時間を超えて 労働させることができる場合 関度時間を超えて労働させる場合における手続 限度時間を超えて労働させる場合における手続 限度時間を超えて労働させる場合における手続 限度時間を超えて労働させる場合における手続 しまっためる時間数にかかわらず、時間 80時間を超過しないこと。 協定の成立年月日 年 月 協定の当事者である労働組合(事業場の労働 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者
			.合)の名称又は労働者の過半数を仕	織する労働組 方法 (	日 者の過半数で組 の場合)の選出	協定の成立年月日 協定の当事者である労働組合(事業場の労働 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者
年 月 日 る労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の働者の過半数を代表する者のの選出方法 (	ックボックスに要チェッ					
(チェックボックスに要チェッ 組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 田方法 ( )	でを平均し	f間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月		労働を合算し		上記で定める時間数にかかわらず、時間 801時間を報過しない、と
<ul> <li>日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して (チェックボックスに要チェッ組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 (五名)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 氏名 (一一) (五名)</li> </ul>			(大 (大		(該当する番号)	度時間を超えて労働させる労働者に対する 康及び福祉を確保するための措置
(該当する番号) (具体的内容)  19外労働及び休日労働を合算した時間数は、1 箇月について100時間未満でなければならず、かつ2 箇月から 6 箇月までを平均して (チェックボックスに要チェッ)  1 日  3者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 「6の場合」の選出方法 ( )						度時間を超えて労働させる場合における手続
(該当する番号)   (具体的内容)   (具体的内容)   (具体的内容)   (具体的内容)   (具体的内容)   (具体的内容)   (子ェックボックスに要チェッ   (チェックボックスに要チェッカギの過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名   50場合) の選出方法 ( ) )						
(該当する番号) (具体的内容)  [(政当する番号) (具体的内容)  [(政当する番号) (具体的内容)  [(政当する番号) (具体的内容)  [(チェックボックスに要チェッカ者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 (チェックボルクスに要チェッカの場出方法 ( )						
(該当する番号) (具体的内容)  「放当する番号) (具体的内容)  「外労働及び休日労働を合貸した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して (チェックボックスに要チェッ)  1 日  おおの過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 (チェックボックスに要チェッ)  「ちゅんき)の選出方法( )						
(該当する番号) (具体的内容) (日本的内容) (日本的内容) (日本的内容) (日本的内容) (日本的内容) (日本の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 (チェックボックスに要チェッ (チェックが ) の名称又は労働者の過半数を代表する者の 既名 (チェックボックスに要チェッ (チェックが ) の選出方法 ( ) )						
(該当する番号) (具体的内容) (政当する番号) (具体的内容) (政当する番号) (具体的内容) (政当する番号) (具体的内容) (チェックボックスに要チェッ ) 日 (チェックボックスに要チェッ ) 1 日						
(該当する番号) (具体的内容) ( ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )						
(該当する番号) (具体的内容)  1 日 日  1 日						
(該当する番号) (具体的内容)  1 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日	法定労働時	式を労働時間を超 対る時間数と休日 対の時間数と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)	法定労働時			
法定労働時   所定労働時   元を労働時   元を労働時   元を労働時   元を労働時   同を超える   2 5 5 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	延長することができる 時間数 	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	延長することができる 時間数 	8 18 歳 (以上の者)	業務の種類	臨時的に限度時間を超えて 労働させることができる場合
業務の種類 (海 18 歳) 延長することができる 原 極長することができる 時間数	起算日 (年月日)	100時間未満に限る。)	/ TT- /55/	· 操件 學出		
	1 年 (時間外労働のみの時間数。 720時間以内に限る。)	1 箇月 時間外労働及び休日労働を合算した時間数。				
1 日   1 日   1 日   1 日   1 日   1 日   1 日   1 日   1 0 0 9 日   1 1 百 日   1 1 百 日   1 0 0 9 日   1 1 0 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 0 1 1 1 1 0 1 1 1 1 0 1 1 1 1 0 1 1 1 1 0 1						
(第16条等 1 項関係)		经金额条件量率	こ関する協定届 (特別条項)	時間外労働 木 日 労 働	<b># *</b>	

#### 図表7 36協定の様式と用途

様式第9号	一般労働者について、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の2	限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の3	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の4	適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務に係る時間外・休日労働を行わせる場合
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に係る協定の内容を36協定に付記して届け出する場合
様式第9号の6	適用猶予期間中において、労使委員会の決議を届け出する場合
様式第9号の7	適用猶予期間中において、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出する場合

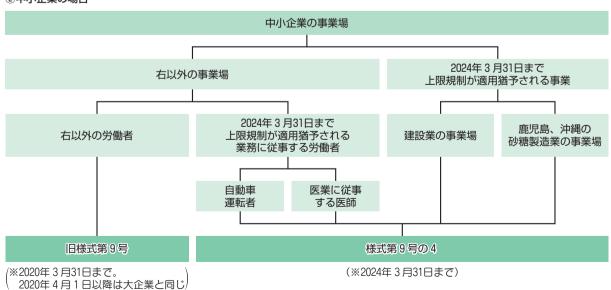
#### 図表8 用途に応じて使う様式が異なる

#### ①大企業の場合



(※2024年3月31日まで)

#### ②中小企業の場合



資料出所:厚生労働省「スタートアップ労働条件」

定める日から1カ月ごとに時間外労働・休日労働時間として延長することができる限度となる時間を100時間未満の範囲内で記入する(延長時間として「100時間未満」と協定することはできない)。「1年」の「延長することができる時間数」欄には、「起算日」において定める日から1年について時間外労働時間として延長することができる限度となる時間を720時間の範囲内で記入する。

- ④「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」欄には、措置の該当番号を選択の上、具体的内容を記入するが、詳細はQ10を参照されたい。
- Q7 36協定において「延長することができる時間数」を1日・1カ月・1年以外の期間で設定することは可能か
- A 可能だが、当該期間に定めた延長時間を遵守 する必要があることに留意すべき

36協定においては、時間外労働、休日労働をさせることができる場合(具体的事由)のほか、対象期間における1日、1カ月、および1年のそれぞれの期間における時間外労働時間または休日労働日数を定める必要がある(改正労基法36条 2 項、Q5参照)。これは改正労基法36条 4 項において、1カ月について45時間および1年について360時間(対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制により労働させる場合は、1カ月について42時間および1年について320時間)の原則的上限が法定された趣旨を踏まえ、1日・1カ月・1年の各期間における延長時間が必要的協定事項とされたものである。

改正前の36協定では、延長することができる期間は「1日」「1日を超えて3カ月以内の期間」「1年」とされていた(改正前労基則16条1項、限度基準告示2条等)。そして、「1日を超えて3カ月以内の期間」については、1週間、2週間、4週間、1カ月、2カ月、3カ月と、協定ごとに定めることができたが、さらにこれらの期間に加えて

3カ月を超え1年未満の期間について労使当事者 が任意に協定することを妨げるものではないとさ れていた。

今般の改正においては、従来の「1日を超えて3カ月以内の期間」という幅のある期間が「1カ月」という特定の期間に変更されたことになるが、従前同様、労使当事者が任意に1日、1カ月、1年の期間に加えて、別途期間を協定することを妨げるものではない(解釈通達・第2 答2)。もっとも、別途の期間を協定した場合、当該期間にかかる延長時間を超えて労働をさせた場合には、当然、労基法32条違反となるので留意が必要である。

### Q8 36協定の有効期間を1年を超える期間に設 定することは可能か

A 可能であるが、1年とすることが望ましい

#### ●36協定の有効期間と対象期間

36協定には、労働協約による場合を除き、有効期間を定めなければならない(改正労基則17条1項1号)。ここで労働協約が除かれているのは、36協定が労働協約に該当する場合には、労働組合法15条の適用を受けるためである。

当該有効期間とは、当該協定が効力を有する期間であるが、36協定には似た概念として「対象期間」がある。対象期間は、改正労基法36条の規定により労働時間を延長し、または休日に労働させることができる期間で、労基法上1年間に限られる(改正労基法36条2項1号、解釈通達・第2答1)。

#### ② 1 年間を超える有効期間

労基法上、36協定の有効期間の長さについて特に制限はなく、その他の一般的な協定と同様、当事者の自主的決定に委ねられているので、1年を超える有効期間の設定も可能ということになる。ただ、協定が労働協約※による場合には、上記のとおり労働組合法15条の適用を受けるため、期間の定めのない協約を除き、3年以上の期間を超えて定めることはできないので留意が必要である。

※時間外労働、休日労働の協定であっても労働組合との間に締結され当事者の署名または押印があれば、その協定が施行規則16条2項(改正労基則17条1項1号)の労働協約と解されるとされている(昭27,920 基発675)。

いずれの場合においても、36協定では上記のとおり対象期間が1年に限られることから、有効期間は最も短い場合でも原則として1年間となる。また、36協定については定期的に見直しを行う必要があると考えられることから、有効期間は1年間とすることが望ましいとされており(解釈通達・第2 答1)、これまでも同旨の通達(平11.3.31基発169)が存したこともあり、36協定の有効期間を1年間とするケースが大半を占めていたと思われ、実務上の影響は少ないと思われる。

なお、仮に1年間を超える有効期間を定めた場合の対象期間は、当該有効期間の範囲内において、 当該36協定で定める対象期間の起算日から1年ご とに区分した各期間となる。

# **Q9** 「36協定指針」にはどのような内容が定められているか

A 36協定で定める時間外・休日労働について留意すべき事項が定められている

#### ●36協定指針とは

厚生労働省は、労働時間の延長および休日の労働を適正なものとすることを目的として、改正労基法36条7項に基づき、同条1項の「時間外・休日労働協定」で定める時間外労働および休日労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金率その他の必要な事項を定める指針を策定した。これが「36協定指針」である(Q1参照)。

### 236協定指針の内容

36協定指針においては要旨以下の内容が定められている。なお、36協定を締結する労使当事者は、 当該36協定の内容が36協定指針に適合するものと しなければならない(改正労基法36条8項)。

#### [1] 労使当事者の責務等(36協定指針2条、7条)

労働時間の延長および休日労働は必要最小限に とどめられるべきであり、また、労使当事者は36 協定において、休日労働の日数をできる限り少な くし、休日労働の時間数をできる限り短くするよ うに努めなければならない。

#### [2]使用者の責務(同指針3条)

使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に 対する安全配慮義務(労働契約法5条)を負うこ と、また、労働時間が長くなるほど過労死(脳・ 心臓疾患)との関連性が強まることに留意しなけ ればならない。

#### [3]業務区分の細分化(同指針4条)

労使当事者は、36協定において労働時間を延長し、または休日に労働させることができる業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならない。

#### [4]特別条項における留意事項(同指針5条)

労使当事者は、36協定において特別条項を定めるに当たっては、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない(Q3参照)。また、①1カ月の時間外労働および休日労働の時間、②1年の時間外労働時間を限度時間にできる限り近づけるように努め、③限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければならない。

# [5]短期間労働者についての延長時間の目安(同 指針6条)

労使当事者は、1カ月に満たない期間において 労働する労働者について、その時間外労働は目安 時間(1週間15時間、2週間27時間、4週間43時間)を超えないように努めなければならない。

#### [6]健康福祉確保措置(同指針8条)

労使当事者は、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康・福祉の確保措置について、医師による面接指導や深夜業の回数制限、健康診断等のうちから協定することが望ましい(Q10参照)。

#### [7]適用除外・適用猶予(同指針9条、附則3項)

限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、上記[6]の健康・福祉を確保する措置を協定するよう努めなければならない。また、限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければならない。

なお、36協定指針に適合しない36協定について、例えば、36協定を適用する業務の区分が細分化されていないなど、法定要件を満たしているものの、指針に適合しない36協定は直ちには無効とはならない。ただし、36協定指針に適合しない36協定は、改正労基法36条9項の規定に基づく助言および指導の対象となる(解釈通達・第2 答9)。

## Q10 健康福祉確保措置とは、具体的にどのよう な対応をすればよいか

A 医師による面接指導等、36協定指針に示され た措置のいずれかを講じる必要がある

労働時間の延長および休日の労働を適切なものにするために必要な事項として、改正労基法36条2項5号、改正労基則17条1項5号により、限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置(健康福祉確保措置)を定めなければならない。改正労基法36条7項を受けて定められた36協定指針8条に具体的な措置内容が掲げられており、[図表9]の中から協定することが望ましいとされる。

なお、原則として、限度時間を超えるたびに講 じる必要があること、健康福祉確保措置の実施状 況に関する記録を36協定の有効期間中および有効 期間の満了後3年間保存しなければならないこと (改正労基則17条2項)に留意する。

#### [1]医師による面接指導

労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。

なお、1 カ月の時間外労働時間を算定した日(賃金締切日等)から概ね1カ月以内に講じることが望ましいとされる(平成31年3月、厚生労働省労働基準局「改正労働基準法に関するQ&A」〔以下、「Q&A」という〕A2-36)。

#### [2]深夜業(22~5時)の回数制限

深夜業(法37条4項)の間において労働させる 回数を1ヵ月について一定回数以内とすること。

なお、健康福祉確保措置の対象には、所定労働時間内の深夜業の回数制限も含まれるため、交替制動務など所定労働時間に深夜業を含んでいる場合には、事業場の実情に合わせて、その他の健康福祉確保措置を講ずることが考えられる。深夜業を制限する回数の設定を含め、その具体的な取り扱いについては、労働者の健康および福祉を確保するため、各事業場の業務の実態等を踏まえて、必要な内容を労使間で協定すべきものであるとされるが、例えば、労働安全衛生法(以下、安衛法)66条の2の規定に基づく自発的健康診断の要件と

#### 図表9 健康福祉確保措置

限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を 確保するための措置について、次の中から協定する ことが望ましい。

- ①医師による面接指導
- ②深夜業(22~5時)の回数制限
- ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
- ④代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤健康診断
- ⑥連続休暇の取得
- ⑦心とからだの相談窓口の設置
- ⑧配置転換
- ⑨産業医等による助言・指導や保健指導

して、1ヵ月当たり4回以上深夜業に従事したこととされていることを参考として協定することも考えられる(解釈通達・第2 答12)。

# [3]終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)

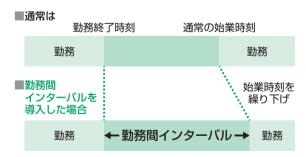
終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること[図表10]。

なお、働き方改革関連法において、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(労働時間等設定改善法)が改正され、勤務間インターバル制度の導入が努力義務とされており、「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針 平20.3.24 厚労告108)も改正され、改正労基法の施行と同時に適用された(平30.10.30 厚労告375)。同制度について、「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」(平30.12.21 勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会)も参照されたい。

#### [4]代償休日・特別な休暇の付与

労働者の勤務状況およびその健康状態に応じて、 代償休日または特別な休暇を付与すること。

#### 図表10 勤務間インターバル制度



[注] 勤務終了時刻と翌日の始業時刻との間に一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く人の生活時間や睡眠時間を確保するもの。EU諸国では、1993年に制定されたEU労働時間指令(労働時間の編成の一定の側面に関する欧州会議および閣僚理事会の指令〔2003/88/EC〕)で定められており、1日の休息時間は24時間につき、最低でも連続11時間の休息時間を設けることとされている。

#### [5]健康診断

労働者の勤務状況およびその健康状態に応じて、 健康診断を実施すること。

#### [6]連続休暇の取得

年次有給休暇についてまとまった日数連続して 取得することを含めてその取得を推進すること。

#### [7]心とからだの相談窓口の設置

心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。

設置することにより、法令上の義務を果たしたことになるが、その際、労働者に対しては、相談窓口が設置されている旨を十分周知し、当該窓口が効果的に機能するよう留意しなければならない。また、この場合の記録の保存については、相談窓口を設置し、労働者に周知した旨の記録を保存するとともに、当該36協定の有効期間中に受け付けた相談件数に関する記録も併せて保存することが求められる(Q&A・A2-37)。

#### [8]配置転換

労働者の勤務状況およびその健康状態に配慮し、 必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。

#### [9]産業医等による助言・指導や保健指導

必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、または労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

## Q11 研究開発業務、自動車運転業務、建設事業、 医師の特例はどのようになっているか

A 研究開発業務は適用除外、自動車運転業務、 建設事業、医師は5年間適用猶予となる

#### ●適用除外—研究開発業務

「新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務」については、改正労基法36条3項から5項までおよび同条6項2号・3号(単月100時間未満および複数月平均80時間以内の要件)の規定は適用

されない(改正労基法36条11項)。同業務は、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務をいい、既存の商品やサービスにとどまるものや、商品を専ら製造する業務は含まれないことに留意を要する(解釈通達・第2 答14)。

なお、これら研究開発業務の従事者に対しては、時間外労働・休日労働が100時間を超える場合には、本人の申し出の有無にかかわらず、医師による面接指導を受けさせる必要があり(改正安衛法66条の8の2)、これを怠ると罰則(同法120条、50万円以下の罰金)の対象となる。また、36協定指針により、特別条項を定める場合には、健康福祉確保措置を定める努力義務があることにも意を払う必要がある(9条3項、Q10参照)。

#### ❷適用猶予─自動車運転業務、建設事業、医師

次の事業・業務については、法改正による上限 規制の適用が5年間猶予される[図表]]]。

#### [1]自動車の運転の業務

5年間の適用猶予後、上限規制が適用されるが、 当分の間、上限時間を960時間以内とし、単月100 時間未満および複数月平均80時間以内の要件および1カ月45時間を超える月数の制限の規定は適用されない(法140条)。

なお、「自動車の運転の業務」(則69条2項)に 従事する者は、「自動車運転者の労働時間等の改 善のための基準 | (平元. 2.7 労告7、最終改 正:平12.12.25 労告120) 1条の自動車運転者と 範囲を同じくする。すなわち、物品または人を運 搬するために自動車を運転することが労働契約上 の主として従事する業務となっている者が原則と して該当する。ただし、物品または人を運搬する ために自動車を運転することが労働契約上の主と して従事する業務となっていない者についても、 実態として物品または人を運搬するために自動車 を運転する時間が現に労働時間の半分を超えてお り、かつ、当該業務に従事する時間が年間総労働 時間の半分を超えることが見込まれる場合には、 「自動車の運転に主として従事する者」として取 り扱われる。自動車の運転が労働契約上の主とし て従事する業務でない者、例えば、事業場外にお いて物品等の販売や役務の提供、取引契約の締 結・勧誘等を行うための手段として自動車を運転 する者は原則として該当しない。労働契約上、主

図表11 上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取り扱い (2024年 3 月31日まで)	猶 予 後 の 取 り 扱 い (2024年4月1日以降)
建設事業		●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される ●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の 合計について、 ✓月100時間未満 ✓2~6カ月平均80時間以内 とする規制は適用されない
自動車運転 の業務	上限規制は適用されない	<ul> <li>特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となる</li> <li>時間外労働と休日労働の合計について、</li></ul>
医 師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされている

[注] 上記のほかに、猶予期間(2024年3月31日まで)は、時間外労働と休日労働の合計について、①月100時間未満、②2~6カ月平均80時間以内とする規制は適用されない「鹿児島県および沖縄県における砂糖製造業」がある。

として自動車の運転に従事することとなっている 者であっても、実態として、主として自動車の運 転に従事することがなければ該当しない(解釈通 達・第2 答16)。

# [2]工作物の建設の事業その他これに関連する事業(建設事業)

5年間の適用猶予後、上限規制が適用されるが、 災害時における復旧および復興の事業に関しては、 単月100時間および複数月平均80時間の要件はな お適用されない(法139条)。なお、災害時におけ る復旧および復興の事業に対する将来的な一般則 (上限規制)の適用については、引き続き政府にお いて検討することとされている(整備法附則12条)。

建設事業とは具体的には以下のとおりである(労基則69条1項・法別表第1第3号)。

- ①「土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、 修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業」
- ②事業場の所属する企業の主たる事業が「土木、 建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、 変更、破壊、解体又はその準備の事業」である 事業場における事業
- ③工作物の建設の事業に関連する警備の事業(当 該事業において労働者に交通誘導警備の業務を 行わせる場合に限る)

#### [3] 医業に従事する医師

5年間の適用猶予後、上限規制が適用されるが、 具体的な上限時間は今後省令で定めることとされ る (法141条)。

「医業に従事する医師」とは、労働者として使用され、医行為(当該行為を行うに当たり、医師の医学的判断および技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、または危害を及ぼすおそれのある行為)を行う医師をいい、医業に従事しない医師(行政機関の従事者等)については適用猶予なく一般の労働者に適用される。

適用猶予後の上限時間について、平成31年3月28日、「医師の働き方改革に関する検討会報告書」が以下のとおり取りまとめられた。

医療機関で患者に対する診療に従事する勤務医(以下、「診療従事勤務医」という)の時間外労働の上限水準(以下、診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準…[A]水準)、地域での医療提供体制を確保するための経過措置として暫定的な特例水準(以下、地域医療確保暫定特例水準…[B]水準)、一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師向けの水準(以下、集中的技能向上水準…[C]水準)という三つの水準が設定され、各水準についての上限時間は、[図表121のとおり示された。

また、追加的健康確保措置として、連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間等が努力義務あるいは義務とされることが示された「図表131。

#### 図表12 医師の時間外労働規制

		[A] 水準	[B] 水準	[C] 水準	
36協定で締結	①通常の時間外労働(休日労働を 含まない)	月45時間以下・年360時間以下			
できる時間数  の上限	②「臨時的な必要がある場合」	月100時間未満(ただし、[図表13]の面接指導等を行った場合には例外あり)			
(休日労働を含む)		年960時間以下 年1860時間以下			
③36協定によっても超えられない時間外労働の上 限時間(休日労働を含む)		月100時間未満(例外につき同上)			
		年960時間以下	年1860時間以下		

資料出所:厚生労働省「医師の働き方改革に関する検討会報告書」の概要([図表13]も同じ)

#### 図表13 追加的健康確保措置

	[A] 水準	[B] 水準	[C] 水準
連続勤務時間制限28時間※1(宿日直許可なしの場合)	努力義務 ([図表12]における		義務
勤務間インターバル 9 時間	②が年720時間等を 超える場合のみ)	=	我们
面接指導 (睡眠・疲労の状況の確認を含む)・必要に応じ就業 上の措置 (就業制限、配慮、禁止)		が月100時間以上とな 時間以上となる前に	

- [注] ※1 [C]-1水準([C]水準のうち、「臨床研修医・専門研修中の医師の研鑽意欲に応えて一定期間集中的に知識・手技を 身に付けられるようにする」ための水準)が適用される初期研修医の連続勤務時間制限については、28時間ではなく1 日ごとに確実に疲労回復させるため15時間(その後の勤務間インターバル9時間)または24時間(同24時間)とする。
  - % 2 長時間の手術や急患の対応等のやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合には、代償休息によることも可能([C]-1 水準が適用される初期研修医を除く)。
  - ※3 時間外労働実績が月80時間超となった段階で睡眠及び疲労の状況についての確認を行い、[A]水準適用対象者の場合は疲労の蓄積が確認された者について、[B]・[C]水準適用対象者の場合はすべての者について、時間外労働が月100時間以上となる前に面接指導を実施。
- Q12 中小企業の場合、改正前労基法に基づく36 協定を2020年2月にいったん破棄して、新たに3月を始期とする改正前労基法下の36協定を再締結することで、新法の適用を最長1年間先送りすることは許容されるか
- A 上限規制の適用を先送りすることを目的として再締結することは望ましいといえない

#### ●上限規制適用の経過措置

上限規制の施行は2019年4月1日であるが(整備法附則1条)、中小企業については、上限規制の施行は2020年4月1日からとなる(同3条)。そして、上限規制は、2019年4月1日(中小企業の場合、2020年4月1日)以後の期間のみを定めた36協定に対して適用される(同2条、3条)。したがって、2019年3月31日(中小企業の場合、2020年3月31日)を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されないこととなる[図表14、参考3]。

#### 2対象期間内での破棄は原則認められない

上記①のとおり、原則的な対応は、中小企業の場合、2020年3月31日を含む改正前労基法に基づき現在有効に存する36協定の初日から1年経過後に新たに定める協定において、上限規制に対応することになる。よって、改正前労基法に基づき現

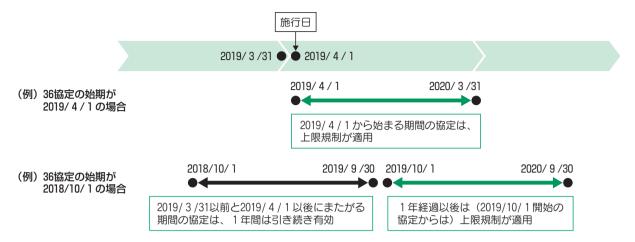
在有効に存する36協定から改正法適用に合わせて 2020年4月1日開始の協定を締結し直す必要はな い。

ここで上記経過措置の内容からすると、使用者が現在有効に存する36協定をいったん破棄して、新たに2020年3月を始期とする改正前労基法下の36協定を再締結することで、中小企業が改正法の適用を最大1年遅らせることが可能であるとも考えられる。

まず、36協定の内容を期間途中で変更できるか 否かは従前から議論のあるところであるが、今般 の改正に伴う通達においても、複数の事業場を有 する企業において対象期間を全社的に統一するよ うな例外的な場合を除いて、対象期間の起算日を 変更することは原則的に認められないとされてい る(解釈通達・第2 答5)。

また、上記経過措置においては、なお従前の例によることとされた2020年3月31日を含む改正前労基法下の協定をする使用者および労働組合または労働者の過半数を代表する者は、当該協定をするに当たって、改正労基法36条1項から5項までの規定により当該協定に定める労働時間を延長して労働させ、または休日において労働させることができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならないとされており(整備法附則3条2項)、時間外労働の上限規制の実効性確保の観点

#### 図表14 上限規制の施行の経過措置



### 参考3 中小企業の範囲

①または②いずれかを満たす企業(事業場単位ではなく、企業単位で判断される)

業種	①資本金の額または出資の総額	②常時使用する労働者数
小 売 業	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸 売 業	1 億円以下	100人以下
その他(製造業、建設業、 運輸業、その他)	3 億円以下	300人以下

からも、限度時間の規制は厳格に適用すべきもの といえる。

したがって、改正法の適用を先送りすることの みを目的として、あえて36協定をあらかじめ再締 結することは望ましいとはいえず、指導・助言の 対象となる可能性もあろう。

# Q13 労働者側の締結当事者(過半数代表者)に 関して注意すべき点は何か

A 管理監督者でない者を民主的な方法により選任する必要がある

#### ●締結当事者に変更はない

今般の改正においても、36協定の締結当事者に変更はなく、使用者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には労働組合と、これがない場合には労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)と協定を締結することになる(改正労基法36条1項)。

#### ②過半数代表者の要件

協定当事者となる過半数代表者については、 ①監督または管理の地位(管理監督者。法41条2 号)にあるものでないこと、②法に規定する協定 等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であって、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと、のいずれにも該当する者とされている(改正労基則6条の2第1項)。改正前同様、上記の要件を満たさない過半数代表者によって締結された協定は無効となるので、注意が必要である。

#### ❸管理監督者でないこと

管理監督者とは、一般的には部長や工場長など「労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人」を指し、実態に即して判断すべきとされている(昭22.9.13 基発17、昭

63. 3.14 基発150・婦発47)。当該判断は、職務内容や責任・権限、勤務態様の諸要素に基づくが、例えば、銀行における管理監督者性(昭52. 2.28 基発104号の2、昭52. 2.28 基発105)や小売業、飲食業等の店舗における管理監督者性の判断に当たっての特徴的な要素が整理されているので、参考になる(平20. 9. 9 基発0909001、平20.10. 3 基監発1003001)。実務的には、名ばかり課長のように肩書きは役付であっても、実態は部下がいなかったり、人事考課権限がなかったりするなど、管理監督者にそぐわないことが比較的多く見られるように思われる。したがって、過半数代表者の選出に当たっては、管理監督者に該当する可能性のある人は避けるべきといえる。

#### ❹適切な選出方法等

過半数代表者を選出する手続きは、上記に明示される「投票、挙手」のほか、労働者の話し合い、持ち回り決議等労働者の過半数が当該者の選任を支持していることが明確になる民主的な手続きが該当するとされている(平11、3.31 基発169)。

また、36協定等の締結に際し、過半数代表者の選出に当たって使用者側が指名するなどの不適切な取り扱いが見られたため、今般の改正に伴って「使用者の意向に基づき選出されたもの」という文言が、労基則6条の2の要件に加えられた(平30.9.7 基発0907第1)。例えば、会社による指名や社員親睦会の代表が自動的に選出されること、一定の範囲の役職者が互選により労働者代表を選出すること等は不適切な選出となるので注意を要する。

なお、今般の改正に伴って、使用者は過半数代表者がその事務を円滑に遂行することができるよう必要な配慮を行わなければならないことも付言しておく(改正労基則6条の2第4項)。具体的には、例えば過半数代表者が労働者の意見集約等を行うに当たって必要となる事務機器(イントラネットや社内メールを含む)や事務スペースの提供を行うことなどの配慮をしなければならない(解釈通達・第5 答1)。

- Q14 時間外労働の上限規制に違反した場合の罰 則はどのような内容か(改正前との変更点は あるか)
- A 法32条違反に加え、改正労基法36条 6 項違反 にも 6 カ月以下の懲役または30万円以下の罰金 が適用される

#### ●改正前の罰則内容

改正前でも、36協定を締結せずに時間外・休日 労働をさせた、あるいは36協定で定める時間を超 えて労働させた場合、法32条違反となった(法 119条1号。6カ月以下の懲役または30万円以下 の罰金)。

#### 2 改正後の罰則内容

改正後も上記の改正前の規律に変更はないが、 36協定で定める時間数について上限が設けられ、 上限を超える36協定は、全体として無効とされる ため、時間外労働・休日労働をさせた場合、法32 条違反となる。

さらに、36協定で定めた時間数にかかわらず、実際に労働した時間が、①坑内労働等の健康上特に有害な業務について1日の時間外労働が2時間を超えた場合、②時間外労働および休日労働の合計時間が単月100時間以上となった場合、③時間外労働および休日労働の合計時間について、2~6カ月の平均のいずれかが月80時間を超えた場合には、改正労基法36条6項違反として罰則が適用される(法119条1号。6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)。

- Q15 労働時間の把握に関して、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」と安衛法とでは、どのような違いがあるか
- A ガイドラインでは適用対象から除かれるが、 安衛法では対象に含まれる

#### ●労働時間の把握

労基法が、労働時間、休日、深夜業等について 規定を設けており、同法108条および労基則54条1 項5号の定めにより、使用者は労働者各人別に労働時間を記入した賃金台帳を調製しなければならないとされる。使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有しているとされ、このような労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにするものとして、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平29.1.20策定)が示されている。

同ガイドラインは、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があるとしつつも、その対象労働者から、管理監督者およびみなし労働時間制が適用される労働者(①事業場外で労働する者であって、労働時間の算定が困難なもの〔法38条の2〕、なお、事業場外労働を行う者にあっては、みなし労働時間制が適用される時間に限る、②専門業務型裁量労働制適用者〔法38条の3〕、③企画業務型裁量労働制適用者〔法38条の4〕)を除いている「図表15」。

#### ②労働時間の状況の把握

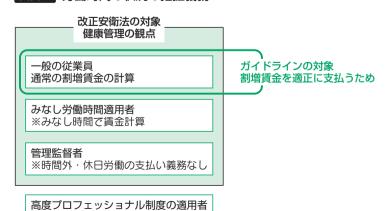
改正安衛法66条の8の3第1項および改正安衛 則52条の7の3第1項の定めにより、事業者は、 安衛法66条の8第1項または安衛法66条の8の2 第1項の規定による面接指導を実施するため、タ イムカードによる記録、パソコン等の電子計算機 の使用時間(ログインからログアウトまでの時間) の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないとされる。事業者は、このような方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存しなければならない(改正安衛則52条の7の3第2項)。

労働時間の状況の把握は、労働者の健康確保措置を適切に実施するためのものであり、高度プロフェッショナル制度の適用者(改正労基法41条の2第1項)を除くすべての労働者が対象であり、管理監督者およびみなし労働時間制が適用される労働者を含む(平30.12.28 基発1228第16 答10)。

ここでの「労働時間の状況の把握」とは、「労働者の健康確保措置を適切に実施する観点から、労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったかを把握するもの」とされる(前掲通達 答8)。

原則として、タイムカードによる記録、パソコン等の電子計算機の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録等の客観的な方法によることを要するが、これらの方法を採ることができない場合、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行または直帰する場合など、事業者の現認を含め、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない場合など、やむを得ない場合には、以下の適切な措置をすべて講じた上で、自己申告によることができる(前掲通達答11~12)。自己

#### 図表15 労働時間の状況の把握義務



申告による場合、労働者が宿泊を伴う出張を行っているなど、労働時間の状況を労働日ごとに自己申告により把握することが困難な場合には、後日一括して、それぞれの日の労働時間の状況を自己申告させることとしても差し支えないが、その日の労働時間の状況を翌労働日までに自己申告させる方法が適当であり、日々の把握に努めることが望ましいことはもちろんである(前掲通達 答13)。ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労

- ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと
- イ 実際に労働時間の状況を管理する者に対して、 自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置 について十分な説明を行うこと
- ウ 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること
- エ 自己申告した労働時間の状況を超えて事業場内にいる時間または事業場外において労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること

その際に、休憩や自主的な研修、教育訓練、 学習等であるため労働時間の状況ではないと報 告されていても、実際には、事業者の指示によ り業務に従事しているなど、事業者の指揮命令 下に置かれていたと認められる時間について は、労働時間の状況として扱わなければならな いこと

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前 提として成り立つものである。このため、事業 者は、労働者が自己申告できる労働時間の状況 に上限を設け、上限を超える申告を認めないな ど、労働者による労働時間の状況の適正な申告 を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通 達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る 事業場の措置が、労働者の労働時間の状況の適 正な申告を阻害する要因となっていないかにつ いて確認するとともに、当該阻害要因となって いる場合においては、改善のための措置を講ず ること。

さらに、新労基法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定(いわゆる36協定)により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間の状況を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること

なお、管理監督者および労働時間の状況の把握は、労基則54条1項5号に掲げる賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができるものとされるが、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平29.1.20策定)の適用のない管理監督者、みなし労働時間制が適用される労働者、専門業務型裁量労働制適用者、および企画業務型裁量労働制適用者については、この限りではないとされるため、留意する必要がある(前掲通達 答8)。

- Q16 出向者には出向元・出向先のどちらの時間 外・休日労働協定(36協定)が適用されるか
- A 特段の取り決めがなければ、出向先の36協定 が適用される

#### ●出向中の労働時間にかかる規制の適用関係

使用者が、従業員に対して時間外労働や休日労働をさせるためには、当該事業場に労働者(正社員だけではなくパートタイマーやアルバイト等も含む)の過半数で組織する労働組合がある場合には労働組合と、これがない場合には労働者(正社員だけではなくパートタイマーやアルバイト等も含む)の過半数代表者と36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければならないことはこれまで述べているとおりである。

ここで問題となるのは、労働者が、出向元である使用者との労働契約に基づく従業員たる身分を維持しながら、出向先との間にも雇用関係を発生させる在籍出向の際に、出向元・出向先どちらの36協定が適用されるかということである。

このような出向者は、出向元と出向先の両方と 雇用関係が存在するが、通常は出向先の指揮命令 を受け、出向先で就業している。そのため労働時 間にかかる規制は出向先のものに服することとな る。

この点、行政通達上も原則として実質的に指揮命令権を有し、労働時間に関する規定の履行義務を有する出向先において36協定を締結する必要があるとしている(昭35.11.18 基収4901の2、平11.3.31 基発168)。また、今般の改正に伴う通達(解釈通達・第2 答19)においても、出向先において出向元とは別の36協定の適用を受けることとなる場合は、出向元と出向先との間において特段の取り決めがない限り、出向元における時間外労働の実績にかかわらず、出向先の36協定で定める範囲内で時間外労働・休日労働を行わせることができるとされている。

つまり、出向者については、特段の取り決めがない限り、出向先の36協定が適用されることとなる。

# ②出向元と出向先での時間外労働・休日労働時間 数の通算

上記のとおり、出向者が出向に伴い出向元の事業所から出向先の事業所へ実際の勤務先が変更された場合、出向後は出向先の36協定の範囲内で時間外労働・休日労働が認められるが、当該出向者の時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の規制(改正労基法36条6項2号・3号)は、労働者個人の実労働時間を規制するものであるから、出向元と出向先において通算して適用される(法38条1項)。したがって、特に出向先においては、このような時間外労働・休日労働時間数の要件を遵守するために、出向元における当該出向者の時間外労働・休日労働

時間数を把握しておく必要があることに留意しな ければならない。

- Q17 A事業所からB事業所に転勤した場合には、 労働時間は通算されるのか。それともリセットされるのか
- A 時間外労働と休日労働の合計の単月および複数月平均の要件は通算される

#### ●事業場を異にする場合の規律

法38条1項は、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と定める。この「労働時間に関する規定の適用については通算する」ということについて、法32条または40条はもちろんのこと、時間外労働に関する33条および36条、年少者についての60条等の規定を適用するに当たっては、甲事業場および乙事業場における労働時間を通算して、右の各条の制限を適用するということであるとされる(厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・上』労働法コンメンタール3 [労務行政] 529ページ)。

#### ②改正後の上限規制の適用関係

上記規律を見ると、改正労基法36条の各要件の適用があるようにも思えるが、改正によって導入された①36協定により延長できる時間の限度(改正労基法36条4項)、②36協定に特別条項を設ける場合の1年についての延長時間上限(改正労基法36条5項)は、事業場における36協定の内容を規制するものであり、労働者個人の実労働を規制するものではないから、特定の労働者が転勤した場合は通算されない。

これに対して、③時間外労働と休日の合計で、 単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件 (改正労基法36条6項2号・3号)は、労働者個人 の実時間を規制するものであり、特定の労働者が 転勤した場合は法38条1項の規定により通算して 適用される(解釈通達・第2 答7)。