

働き方改革関連法(6)

Q&A「働き方改革」

2. 休日労働を含む「時間外労働」の上限は

Q 改正後は、「特別条項」を付記した場合でも時間外労働等に制限があり、下記のように定められています。

- ① 1か月に延長できる時間外労働(休日労働を含む) ⇒ 最長でも100時間未満
- ② 1年に延長できる時間外労働 ⇒ 最長でも720時間を超えない範囲
- ③ 特別条項を発動する月数 ⇒ 最大でも6か月以内
- ④ 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月、のそれぞれの時間外労働の平均時間(休日労働を含む) ⇒ 80時間以内

①の延長できる時間外労働や、④の時間外労働の平均は、休日労働を含むとなっているので、②の1年の延長できる時間外労働も休日労働を含んだ上限時間と考えてよいのでしょうか。当社は部署によっては恒常的に残業が多く、年間720時間までの時間外労働の削減は容易ではありません。

A 労働基準法本則の格上げに基づく時間外の限度時間(1か月45時間、1年360時間)については、従来どおり時間外労働のみをカウントし、休日労働は除外しますが、特別条項の上限の①に関しては、時間外労働と休日労働の合計が規制対象となります。また、時間外労働の平均時間80時間以内についても休日労働を含みます。しかし、②の年間の上限時間の720時間には休日労働を含みません。この条件を基にすると、年間の時間外労働(休日労働を含む)の上限は960時間になります。

時間外労働(休日労働を含む)の限度時間の上限

月	時間外労働	休日労働
4月	75時間(特別条項該当月)	5時間
5月	75時間(特別条項該当月)	5時間
6月	75時間(特別条項該当月)	5時間
7月	45時間	35時間
8月	45時間	35時間
9月	45時間	35時間
10月	45時間	35時間
11月	45時間	35時間
12月	45時間	35時間
1月	75時間(特別条項該当月)	5時間
2月	75時間(特別条項該当月)	5時間
3月	75時間(特別条項該当月)	5時間
計	時間外労働計: 720時間	休日労働計: 240時間
時間外+休日	960時間	

時間外労働の年間720時間までの削減がどうしても困難であれば、休日労働を増やすことにより、年間960時間までの時間外労働は理屈の上では可能ということです。

ただし、そもそも特別条項は、それ自体が労働時間の「例外扱い中の例外」だということは、忘れてはなりません。労働時間で守らなければならない原則は、あくまでも「1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならない」法定労働時間です。36協定を締結することにより、例外として時間外労働をさせても罰せられないこととなりますが、特別条項の発動要件は、「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」です。特別条項を付記すれば、限度時間を超えて労働させることは可能だとして、安易に限度時間を超える時間外労働を放置することはできません。特別条項は、あくまでも「特別な場合」にのみ認められる「特例」であることを念頭に置いて従業員の労働時間を管理してください。

原則	法定労働時間	1日8時間以内 かつ 1週40時間以内
例外	36協定の締結	月45時間以内 かつ 年間360時間以内
特例	特別条項の付記	通常予見することのできない業務量の大幅な増加等の年720時間までの特例