

雇用に関する情報（法改正・助成金・雇用情勢など）について、毎月わかりやすくお伝えしていきたいと思ひます。

2019年4月（中小企業は2020年4月）から、

「時間外労働の上限規制」が導入されます！

時間外労働の上限規制を設ける理由を厚生労働省は、以下のように説明しています。

「長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。」

今月、2019年4月から導入される「時間外労働の上限規制」について、解説していきたいと思ひます。尚、**中小企業への適用は1年猶予され2020年4月**となります。

1. 労働基準法における労働時間の定め

（1）労働時間・休日に関する原則

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。休日は原則として、毎週少なくとも1回与えること（法定休日）とされています。このように、労働時間は労働基準法によって上限が決められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

（2）36協定の締結・届出

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や法定休日に労働させる場合には、

- ① 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サ）協定）の締結
- ② 所轄労働基準監督署長への提出 が必要です。

これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって、上限の基準が定められていましたが、臨時的に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は、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

2. 改正内容（時間外労働の上限規制）（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）

期間	限度時間	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

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定され、さらに臨時的な特別の事情がある場合にも上回ることでできない上限が設けられます。

（1）時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定

従来の告示では時間外の限度（上限）を協定すべき期間として、①1日、②1日を超え3ヶ月以内の期間、③1年、の3種類を示し、このうち②と③について限度時間（上限）を規定していました。

限度時間（※）：1年単位の変形労働時間制をとっている場合

しかし、告示には強制力がないため、今回の改正では、法律に規定することで、規制を強化します。改正後は、**時間外の限度（上限）を協定すべき期間は、①1日、②1ヶ月、③1年、の3種類となり、②と③について時間外労働（休日労働除く）の上限は原則として月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

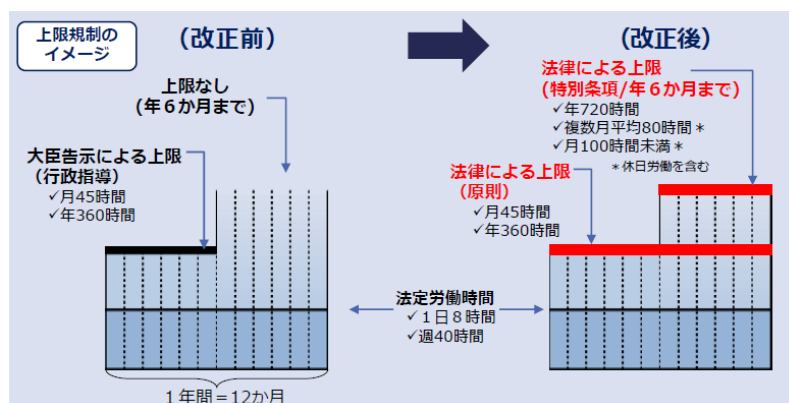
従来と異なり、「1ヶ月」を単位とする**上限が必須の協定事項**となり、それ以外の期間（1日を超え3ヵ月以内の期間）の選択はできなくなります。

（2）特別条項の上限

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- ・ 時間外労働が年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」が全て1月当たり80時間以内
- ・ 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月が限度

上記に違反した場合には、罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

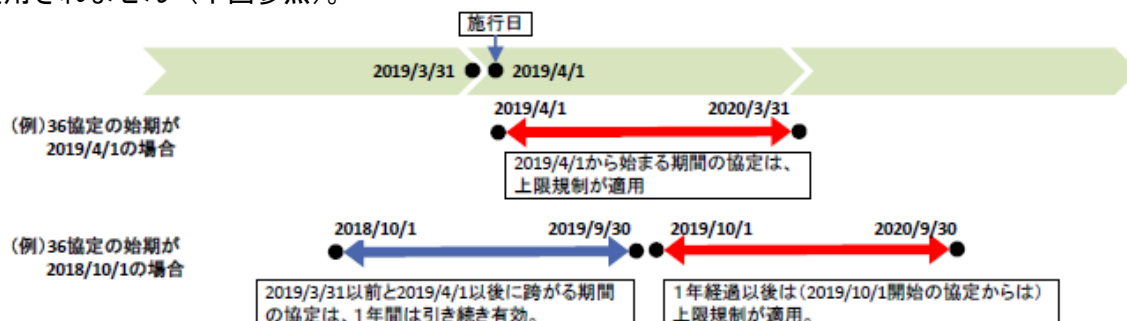


（厚生労働省資料より）

<注>特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内にならなければなりません。
例えば、時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、
※時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、
のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

（3）上限規制の施行にかかわる経過措置

施行に当たっては経過措置が設けられており、**2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以降の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用**されます。2019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ません（下図参照）。



（4）上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務

以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。

- ①建設事業、②自動車運転の業務、③医師、④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業

また、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務づけられました。

3. 36 協定届の新しい様式

(1) 新しい 36 協定において協定する必要がある事項

時間外労働または休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36 協定届（様式第 9 号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

労働時間を延長し、又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、又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 <input type="checkbox"/> 1 日 <input type="checkbox"/> 1 ヶ月 <input type="checkbox"/> 1 年 について、労働時間を延長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 <input type="checkbox"/> 月 100 時間未満 <input type="checkbox"/> 2～6 ヶ月平均 80 時間以内 を満たすこと

(2) 限度時間を超える場合、新しい 36 協定において協定する必要がある事項

臨時的な特別な事情があるため、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、さらに以下の事項について協定した上で、36 協定届（様式第 9 号の 2）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

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 <input type="checkbox"/> 1 ヶ月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100 時間未満） <input type="checkbox"/> 1 年の時間外労働時間（720 時間以内）
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及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

（左：様式第 9 号 右：様式第 9 号の 2）

4. 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉の確保

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ことに留意しなければなりません（指針第 8 条）。

- ① 医師による面接指導 ② 深夜業（22 時～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

派遣社員をもっと戦力にするために（２）

「派遣社員の欠点」と「欠点を利点に変える」考え方（その１）

■受け入れる側（派遣先）にとって、派遣社員の「デメリット」は何でしょうか？

先月は、派遣社員の利点についてお伝えしましたが、今回は、逆に派遣社員の欠点について皆さんがどう感じているか考えてみたいと思います。派遣先の皆さまを対象としたアンケート調査によると、以下のような欠点があげられています。

- ・ 長期的なスキルアップやモチベーションアップが期待できない。
- ・ 派遣社員を受け入れる際には、受け入れ側に選択権がない。
- ・ 派遣社員は、すぐに〇〇する。
- ・ 派遣社員は、アルバイトに比べて割高だ。
- ・ 責任ある仕事は、派遣社員に任せられない。

しかし、本当にそうなのでしょうか？今まで皆さんが派遣社員に抱いていた悪いイメージについて、「それは誤解だ」ということを知ってもらいたいと思います。

■派遣社員は長期的なスキルアップやモチベーションアップが期待できないという誤解

こういうイメージを抱いている方は多いかもしれません。確かに、派遣という雇用形態を選択する人の中には、「あくせく働きたくない」、「自分の都合にあわせた働き方をしたい」という人もいますので、そんな印象を受けやすいのかもしれませんが。とはいえ、どんなケースでも、派遣社員は報酬がいらぬというわけではありません。むしろ、どんなケースでも継続的に収入を得るためには、派遣会社に「やる気」をみせ、派遣の仕事をお願いしてもらい、派遣された先でも簡単に契約を解消されないように努力しなければならないのです。

しかも、報酬の基本額は、自分のスキルによって決まるため、どの派遣労働者も、スキルアップへのモチベーションは持っているのです。正社員と違うのは、「スキルアップして会社の利益に貢献したい」というモチベーションは、それほど高くなくても、「スキルアップして自分の生活をよくしたい」というモチベーションは、むしろ正社員よりも高いのです。

そんな理由から、派遣先は「会社の利益につながるスキルアップ教育は、正社員だけに」と考えてしまうことが多いのですが、ちょっと待ってください！この意識を利用して派遣社員の戦力をもっと効果的に使うことができるのです。例えば、「あなたのスキルがここまで向上したら、派遣会社と相談してあなたの時給を引き上げます」といわれたら、派遣社員の意欲は湧いてきます。

金銭的には、ちょっとと思われる方は、「ありがとう」というひと言でもいいのです。「〇〇さんのおかげで助かっているよ」というひと言が派遣社員のモチベーションをアップさせ、スキルアップへつながり、その結果として会社の業績も伸びるのではないのでしょうか。そう考えると「派遣社員だからモチベーションが低い」という思い込みと、認識不足が派遣社員の意欲をそいでいるとも言えるのです。受け入れ先の対応によって、派遣社員のモチベーションが上がることも下がることもあるということを知ってください。



EAGLE.GROUP



株式会社 イーグルスタッフ
〒501-6001 岐阜県羽島郡岐南町上印食 9-103

TEL058-245-3238 FAX058-247-6555

株式会社 イーグルアイ
〒494-0003 愛知県一宮市三条字道東 80 番地の 6

TEL0586-61-6858 FAX0586-61-6851

★プレミアムニュースは・・・ホームページにて バックナンバーや最新情報を配信してます。
詳しくは イーグルスタッフ（で検索） HPをご覧ください。