

# AOI Partners 人事労務 LETTER

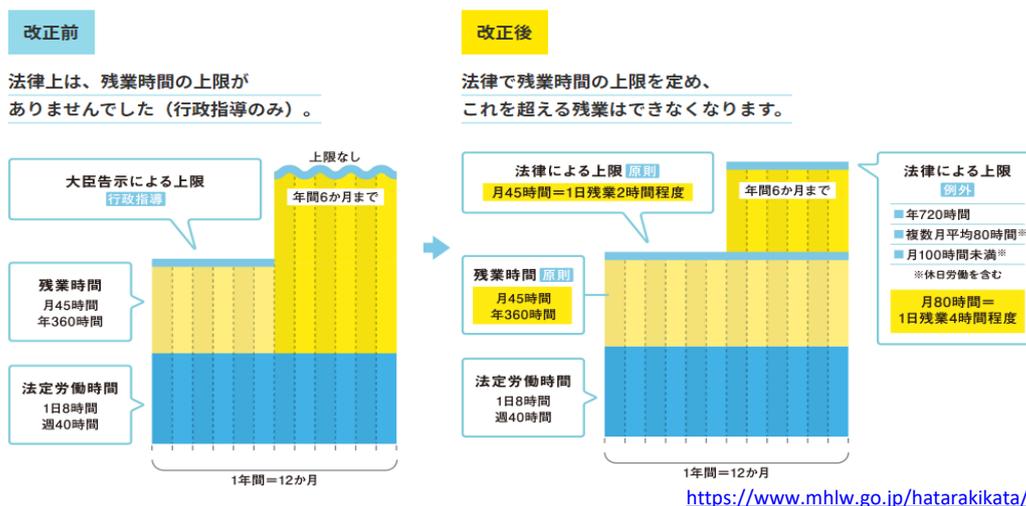
## 2020年4月から時間外労働の上限規制が始まります！

2019年4月から大企業に先行適用されていた、時間外労働の上限規制が、いよいよ中小企業でも適用されます。

改めて上限規制の概要と、実務上の注意点を挙げてみます。

### 1. これまでとの変更点

これまで、時間外労働は、限度基準はあるものの、罰則による強制力がなく、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)に特別条項を設けることで、実質無制限に行わせることが可能でした。それが、以下の通り罰則付きの上限が法律に規定され、さらに特別条項があっても上回るこのできない上限が設けられました。



### 2. 実務での注意点

- ① 年間で45時間を超える月が6か月まで ⇒ 少なくとも6か月は時間外を45時間以内に納めなければなりません。慢性的に45時間を超えている場合、削減策が必要となります。
- ② 時間外労働と法定休日労働の合計で、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしないなりません。時間外労働が45時間に収まったとしても、休日労働を含んだ計算となることに注意が必要です。

### 3. 36協定の提出

2020年4月以降分より、36協定の様式が変更されています。

特別条項を設ける場合と設けない場合が用意されています。また、特別条項を設ける場合、「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」を定める必要があります。(医師による面接指導・深夜業の回数制限等)

労働基準監督署への提出時にも、これまで以上に内容のチェックが入ることも考えられます。昨年までと同じ内容での提出しておく、というのではなく、働き方について検討し、時間外労働、休日労働を必要最小限にとどめていけるよう、考えていく機会に出来ればよいのでは、と思います。

ご不安な点等あれば、ぜひお気軽にご相談ください。