

# 梅ちゃん先生の 法律相談

第35回

「働き方改革」への

実務対応④

— 時間外・休日労働の  
上限規制への対応(その4)

梅本寛人(弁護士)

## 1 特別条項付き36協定とは？

(続き)

### (1) 特別条項付き36協定における 上限規制

前回に引き続き、特別条項付き36協定において新たに導入された上限時間について説明していきます。

働き方改革に伴う労働基準法改正前は、特別条項付き36協定における時間外労働の上限時間について、罰則による規制というものはありませんでした。例えば、特別条項付き36協定による年間の時間外労働の時間が、1000時間とか1500時間とかであったとしても、その他の要件を満たす限り、労基署はその特別条項付き36協定を受理していました。

しかし、今般の働き方改革により、特別条項付き36協定においても、時間外・休日労働の時間につき上限が法定され、違反した場合は罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されることとなりました。

上限は、具体的には、以下のとおりです。

- ・ 時間外労働は年720時間以内
- ・ 時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」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か月が限度

### (2) 上限規制の意義

「月100時間未満、2～6か月間平均80時間以内」という基準は、今般の働き方改革において突然出てきた時間設定ではなく、以前からあった脳・心臓疾患の労災認定基準(いわゆる過労死ライン。平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達)に由来します。この通達においては、脳・心臓疾患の発症が労災か否かを判断するにあたり、発症した労働者のそれ以前の労働時間と発症との因果関係について、以下の基準により判断するとしています。

- ・ 疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間に着目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて、

- ① 発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いが、おおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること

- ② 発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できること

を踏まえて判断すること。

ここでいう時間外労働時間数は、1週間当たり40時間を超えて労働した時間数である。

また、休日のない連続勤務が長く続くほど業務と発症との関連性をより強めるものであり、逆に、休日が十分確保されている場合は、疲労は回復ないし回復傾向を示すものである。(下線は筆者)

つまり、月100時間あるいは2～6か月平均で80時間を超える時間外・休日労働がある場合は、以前から、脳・心臓疾患を引き起こす原因である(労災と認定される)と厚生労働省は考えてきたところであり、今般の働き方改革は、このような心身の健康を害するといえる長時間の労働を禁圧するため、罰則付きで上限規制を設けたということです。

## 2 実労働時間自体の規制

以上のとおり、「1日8時間・1週40時間」「1週あたり1日の休日」という労働時間・休日の原則を超えて労働を行う場合には、36協定の締結が必

要であること、36協定を締結した場合であっても「月45時間・年間360時間」を超えて時間外労働はできないこと、「臨時的な特別の事情」がある場合には特別条項付き36協定を結ばさらに時間外労働・休日労働が可能となりますがこれにも上限規制が設けられるに至ったこと、について説明をしてきました。

以上は、主に36協定を締結する際の規制とすることができですが、一般の労働基準法改正においては、36協定を締結した後の実際の労働時間についても、上限規制が設けられました(実労働時間の上限規制)。

この点は、前回(「梅ちゃん先生の法律相談」第34回。本誌2月号)においても、時間外・休日労働の上限規制の「出口規制」として設けられたということの説明致しましたが、改めて確認しておきたいと思います。

実労働時間の上限規制は、労働基準法36条6項において規定されています。

(労働基準法36条6項)

(時間外及び休日の労働)

第36条 1～5(略)

6 使用者は、第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。

一 (略)

二 1箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間100時間未満であること。

三 対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間80時間を

超えないこと。

(以下略)

この実労働時間の上限規制は、先ほど説明しました特別条項付き36協定を締結する場合の上限規制と内容は同一です。とすれば、改めて「実労働時間の上限規制」など設定する必要はないとも思えます。

しかし、特別条項付きではない通常の36協定の場合であっても、上記の上限規制をオーバーすることが実は可能です。通常の36協定における上限規制とは、**時間外労働について「月45時間・年間360時間」まで**というものでした。としますと、月の時間外労働の時間が44時間であった場合、36協定の枠内に収まりますが、他方、休日労働を月56時間行くと、その合計は100時間となります。こうなると、特別条項付き36協定を結ばなくとも、長時間の労働が可能となりますが、これを防止するために本条が規定され、**通常の36協定あるいは特別条項付き36協定に関係なく、実際に時間外労働と休日労働を行った時間の合計が月100時間未満**であること(「時間外労働時間+休日労働時間<100時間」)が求められることとなりました。

また、2～6か月平均で時間外労働時間と休日労働時間の合計が80時間以下という上限規制がここでも設定されています。例えば、ある月の上記合計が90時間であり、その前月は80時間であったという場合、いずれも、「月100時間未満」の要件はクリアしていますが、平均値は85時間(=(90時間+80時間)÷2)であり、80時間はオーバーしてしまいますから、「2か月平均80時間以下」はクリアできておらず労働基準法違反、ということになってしまいます。

このような複雑な規制となってしまうから、**個々の労働者毎に、実際に働いた時間外労働と休日労働の合計時間を月単位で把握し管理**することは、労働基準法の上限規制を遵守するた

めには必要不可欠といえるでしょう。前回もお話ししましたとおり、会社においては、専用の時間管理システムを導入する等の対策が求められているといえるでしょう。

### 3 労働時間の適正な把握が重要

以上のとおり、時間外労働及び休日労働の労働時間の上限規制を遵守し、ひいては、労働者の健康を確保し良好な職場環境を作るためにも、個々の労働者の労働時間を適正に把握することが重要です。この意味で、事業者には、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があるといえます。

これを受け、厚生労働省は、「**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**」を策定・公表しています。ここでは、事業者が講ずべき措置が具体的に明らかされています。このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、労働安全衛生法の改正により、これらの方の労働時間の状況についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。

実際に、事業者が、労働者の労働時間の状況を把握するには、タイムカードによる記録、パソコンのログイン・ログアウトの記録等の**客観的な方法**や、**事業者による現認**が原則的な方法となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、**適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で、労働者からの自己申告**によることができるとされています。さらに、事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、これを3年間保存する必要があります。