

今回から、「ビジネス弁護士の最新リーガルノート」と題して、高齢者施設・介護施設をはじめとした経営者の皆様のお役に立つ法律に関するコラムを掲載させていただきます。松田綜合法律事務所の弁護士が交替で、それぞれの専門分野から、日ごろ事務所に寄せられるご相談に対応している経験を反映して、最新の實務に役立つトピックをご紹介します。どうぞよろしくお願いいたします。

第1回 **働き方改革関連法成立を受けて**
これからの労働時間管理の實務

初回の今回は、本年6月29日に可決・成立したいわゆる「働き方改革関連法」を受けて、今後の實務における労働時間管理の留意点をご紹介します。

▽三六協定に関する新しい規制

法定の上限である1日8時間、週40時間を超え

あたりのそれぞれの原則的な延長可能時間、②さらに延長する必要がある場合の特別延長時間及び回数(いわゆる特別条

ビジネス
弁護士の
リーガル
ノート

最新

— 松田綜合法律事務所 —



弁護士・社会保険労務士 岡本明子

総時間外労働、きめ細かく管理を

項)を定めず。従前、原則的な延長時間には限度時間が決められていた(月45時間、年720時間)が、特別条項については、回数は最大年6か月までとの上限はあったものの、合意できる特別延長時間に制限はなく、自由に合意することができました。しかし今回、この特別延長時間についても、月100時間未満、年720時間未満との上限が導入されました。まずは、締結済みの三六協定がこの上限に違反していないかどうか、確認が必要です。

また、三六協定は、平日の残業と休日労働を別々にカウントしますが、総時間外労働の上限規制はこれらを合算するため、三六協定の上限だけを見ていたこれまでの管理方法では、さらに見落としてやすくなってしまう。

また、特別条項は、どういった場合にこれを発動することがあるのかを定める必要があり、その内容は、予定することが難しい臨時的な事情がある場合を、具体的に定めなければならない。実はこれは以前から求められていたが、今回、改正法に基づいて制定された厚生労働省告示において、「業務の都合上必要な場合」や「業

務上やむを得ない場合」などの抽象的な表現は認められないことが明示されました。今後は、具体的な事情を定める必要がありますのでご注意ください。

▽総時間外労働時間に関する新規制

三六協定による規制とは別に、総労働時間についても新しい規制が導入されました。改正法の下では、平日の残業時間と休日労働時間の合計(総時間外労働)が、月100時間未満、かつ、連続する2か月6か月の全ての複数月の平均が80時間未満でなければならぬことになりました。

本稿で紹介した労働時間に関する改正の施行時期は、中小企業は2020年4月1日、大企業は2019年4月1日です。お早目の対策をご検討ください。

以上2つの規制によって次のようなことが起こります。例えば、三六協定の特別条項で特別の延長上限を月99時間と定め、2か月連続で95時間の残業をすると、三六協定には違反しないものの、総時間外労働の上限規制に違反してしまいます。

松田綜合法律事務所
高齢者施設・介護事業所チーム、
保育所・幼稚園事業チームを設
け、重大事故対応・対策、問題職
員対応、就業規則等の改訂、外国
人雇用、利用者・園児家族対応、
契約問題、訴訟事件など、施設
経営に関わる全ての法律問題に
対し、経営者の立場に立ち、業
界の特殊性を考慮したアドバイ
スを提供。

また、三六協定は、平日の残業と休日労働を別々にカウントしますが、総時間外労働の上限規制はこれらを合算するため、三六協定の上限だけを見ていたこれまでの管理方法では、さらに見落としてやすくなってしまう。

松田綜合法律事務所
高齢者施設・介護事業所チーム、
保育所・幼稚園事業チームを設
け、重大事故対応・対策、問題職
員対応、就業規則等の改訂、外国
人雇用、利用者・園児家族対応、
契約問題、訴訟事件など、施設
経営に関わる全ての法律問題に
対し、経営者の立場に立ち、業
界の特殊性を考慮したアドバイ
スを提供。