

36協定の上限時間を巡る動き

現在の労働時間規制では、所定の労働時間を超えて残業させる場合は労働基準法36条にもとづく労使協定を結ぶ必要が有ります。

この労使協定の効力は、労働時間を超えて労働しても労基法違反とならないという刑事法上の効果であって、労働者が時間外、休日労働をする民事法上の義務については就業規則上の根拠が必要で、労使協定から直接に生じるものではありません。

協定を結んでも残業時間は厚生労働省告示で、一般の事業では月45時間、年間360時間までの労働時間の規制があります。

ただし建設業や運送業は業務の特性上、一定の長時間労働が避けられない適用除外業種とされ、この告示による残業時間の上限規制はありませんでした。

しかし、この度の働き方改革のなかでこれを法律に格上げし、罰則による強制力を持たせ、従来は特別条項を締結することで青天井的に時間外労働が可能であった「臨時的な特別な事情がある場合として労使が合意した場合」であっても、上回ることができない上限設定がなされることになりました。

今まで事業主が労基署へ届け出していたのは、建設業も運輸業も36協定、特別条項もそのものが届出不要ということではなく、「時間外労働の限度に関する基準」においての「適用除外」は、単に延長時間の限度を適用しているだけで、36協定の適用を除外しているわけではありません。

適用除外の事業又は業務について適用されないのは「延長時間の限度基準」だけで、「業務区分の細分化」と「一定期間の区分」は適用されていて、36協定で従事する業務の種類ごとに延長することができる時間をきちんと決め、届け出なければならなかったのです。

現在は残業上限の適用除外となっている建設や運送業も、猶予期間を設けて規制され、適用除外業種は原則として撤廃されます。

時間外労働の上限規制に関する政労使合意では、法改正の中身について、原則36協定で定める週40時間を超えて労働できる残業時間の限度を、月45時間、年間360時間としたうえで、特別な事情があり、労使が合意した場合に限り月平均60時間、年間720時間までとされました。

ただし、繁忙期は特例として月100時間未満の残業が可能となります。

働き方改革では、終業から始業まで一定期間を確保する勤務インターバル制度が示され、労働時間設定改善法を改正し、「事業者は前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保につとめなければならない」旨の規定を設ける一方、制度を導入する助成金の活用や好事例の周知を通じて取組みを推進させようと考えています。

法改正の観点で見た場合、労働基準法、労働契約法、パートタイマー労働法、労働

者派遣法の改正が必要となり、今後の労政審の審議を経て2019年4月1日施行が想定されています。

なお運送業は月の残業時間が60時間という法律で定められると、所定内労働時間の1920時間と合わせて年間2640時間以内となり、改善基準告示で規定する年間労働時間3516時間とは876時間もかい離するため、告示で規定する総労働、拘束・運転時間といった、より具体的な課題は持ち越しとなっています。