

LTRの知っておきたい！経営の豆知識（第18回）

働き方改革③労働時間の新しい規制につき知っておきたい基礎知識

Q)働き方改革とは何でしょう？

A) 2018年7月6日に「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布されましたが、今回はこの法律による新しい規制について3回目(最終)の連載になります。時間外労働の上限規制、労働時間把握義務、について説明します。

Q)時間外労働の上限規制とは何ですか？ これまでと何が違いますか？

A) 労働基準法では、1週40時間、1日8時間の法定労働時間を定めています。ただし、いわゆる三六協定(さぶろくきょうてい・労働者と使用者との協定)を締結すれば、以下の時間の範囲内における時間外労働が認められていました。

(1)月45時間かつ年360時間

(2)通常予見できない業務量の増加の場合には年6回(6か月)に限り年720時間の範囲内で月45時間を超えることができる。ただし休日労働時間と併せて、月100時間、2～6か月の月平均80時間以内、である必要がある。

今回の改正では、この規制を強化するため、この規制に違反した時間外労働をさせた場合には、使用者に対し罰則(刑事罰)を適用することとなりました。

Q)「通常予見できない業務量の増加」とは何ですか？

A) 例えば、予算・決算・経理業務、人事業務(採用・異動等)、組織の統廃合・事務所移転、事業計画の策定、株主総会への対応、新システムの大規模な導入・更改、新制度・新企画の導入、既存制度等の大幅な見直し、取引先都合による業務の繁忙、納期逼迫、一般顧客の集中による業務の繁忙、急な離職等による人員不足、取引先・官公庁等への対応、顧客のクレーム対応、機械等の故障等トラブルへの対応、災害・重大な事故からの復旧、天候不順等の自然な要因による業務増加、などがあげられます。それ以外の事由でも、三六協定において労使間で適正に合意されたものであれば尊重するとされています。

Q)いつから施行されるのですか？

A) 既に施行済みですが、資本金3億円以下または従業員300人以下などの中小企業の場合2020年4月1日から施行となります。

さらに建設業は、2024年4月1日から施行と猶予期間が長くとられています。電気工事業は、一般的にこれにあたるでしょう。

Q)労働時間の把握義務とは何ですか？

A) 1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働を行ない、かつ希望する労働者に対しては、事業者は、医師による面接指導をさせなければならないことになりました(労働安全衛生法66条の8の2)。そして、上記80時間を超えているかどうかを確認するため、事業者には、労働者の労働時間の把握義務が課せられ、その方法は「タイムカードによる記録…等の客観的な方法」に寄らねばなりません。

このように事業者が労働時間の把握義務が課せられたことからすれば、労働時間を把握していない場合には、残業代請求や過労による損害賠償請求などの際に、事業者において不利益を被るおそれが想定されます。

Q)いつから施行されるのですか？

A) 既に2019年4月1日から施行済みです。

昨今は労働者不足ということもあって、労働者の方が強い立場にあり、違法行為は標的にしやすくインターネットでもすぐに拡散されてしまう時代と言えます。上記改正を実現することは事業者にとって易しいことではありませんが、我々専門家(今回は特に社会保険労務士)からアドバイスを受けるなどして、導入に動いて下さい。

【質問・相談窓口】

弁護士、税理士、社会保険労務士、行政書士等11の士業によって構成される専門家グループ
「LTRコンサルティングパートナーズ」 TEL: 045-862-0107

ご相談につきましては、相談シートにご記入の上、神奈川県電気工事工業組合へFAXをお願いします。
(相談シートは本部事務局、各地区本部にあります) FAX: 045-251-4500