

第2章 働き方改革関連法の概説

I 改正の要点

《長時間労働の是正と健康確保措置の充実》 **ここが変わる!**

【趣旨】長時間労働は、仕事と子育てなどの家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参画を阻む原因となっている。長時間労働の是正は、労働の質を高めることにより、多様なライフスタイルを可能にし、ひいては生産性の向上につながる。今こそ、長時間労働の是正に向けて背中を押していくことが重要である。

「ニッポン一億総活躍プラン」（平成28年6月2日）より抜粋

- 1 36協定で定める時間外労働の原則的な延長時間の限度（限度時間）の法定化 【改正労基法】
⇒ 原則的な限度時間 1か月45時間 1年360時間 の法定化

(改正前) 時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示154号：限度基準告示）により限度時間（1か月45時間 1年360時間など）を規定
- 2 特別条項付き36協定の上限規制の法定化【改正労基法】
 - ①時間外労働時間と休日労働時間の合計時間による上限時間の法定化
⇒ 月100時間未満、2～6か月平均80時間以内
 - ②特別条項に基づく時間外労働の延長時間の上限時間の法定化
⇒ 特別条項に基づく延長時間の上限時間 1年720時間、1月単位の限度時間超は1年で6か月以内
※①は36協定の範囲内で働く場合の実労働時間の上限時間でもある。
(改正前) 限度基準告示では特別条項付き36協定の上限時間規制なし（ただし、1月単位の限度時間超は1年で6か月以内の規制あり）
【1、2の施行日：2019.4.1/中小企業2020.4.1】
- 3 上限規制の適用除外・適用猶予【改正労基法】
 - (1)適用除外【施行日：2019.4.1】
 - ①新技術・新商品・新役務の研究開発業務従事者（※4③に留意）
 - (2)適用猶予【2024.3.31までの間】
 - ②建設の事業（2024.4.1から一般則適用。ただし、災害時における復旧・復興事業については月100時間未満、2～6月平均80時間以下の上限は適用なし）
 - ③自動車運転者（2024.4.1から1年960時間上限）
 - ④医業に従事する医師の業務（2024.4.1から上限規制適用：内容は今後検討）
 - ⑤鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造の事業（月100時間未満、2～6月平均80時間以下の規制を適用除外：2024.4.1から一般則適用）
(改正前) 限度基準告示では、①、②、③、⑤を限度時間の適用除外（⑤は1年間の限度時間は適用）と規定

第3章 もっと詳しく！逐条概説

I 長時間労働の是正と健康確保措置の充実

1 36協定の規制強化【施行日：2019.4.1/中小企業2020.4.1】

36協定の届出方法 【改正労基法36①】

【ポイント】

改正労基法の規定は2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めている36協定について適用される。
したがって、2019年3月31日（中小企業は2020年3月31日）を含む期間の36協定には改正前の労基法36条が適用される（ただし、協定期間の初日から1年以内に限る）。なお、中小企業の労使当事者には、2020年3月31日を含む期間の36協定については、上限規制等を勘案した協定締結の努力義務が課せられている。
(働き方改革関連法附則2、3②)



◎36協定の届出様式が改正され、36協定の届出は労働時間の上限規制に応じた以下の様式による必要がある
(改正労基則16、70)

- ①様式第9号
以下に該当しないもの
- ②様式第9号の2（特別条項付き36協定用）
限度時間を超える労働をさせる必要がある場合
- ③様式第9号の3（上限規制等適用除外用）
上限規制等の適用除外である新技術、新商品、新役務の研究開発業務の場合
- ④様式第9号の4（上限規制等適用猶予用）
上限規制等の適用猶予とされている事業、業務（建設事業等、自動車運転業務、医師、鹿児島県・沖縄県における砂糖製造業）の場合
そのほか、第9号の5（事業場外労働を36協定に付記する場合）、様式第9号の6（労使委員会決議の届出）、様式第9号の7（労働時間等設定改善委員会決議の届出）あり

※同一事業場において①又は②のほか③、④に該当する場合には、それぞれについて該当する様式により届出をする必要あり（下表を参照）

※36協定の新様式及び記載要領は参考資料を参照

◎必要な36協定届の様式

一般の者	限度時間を超える延長時間なし				限度時間を超える延長時間あり			
	いない		いる		いない		いる	
適用除外対象者	いない		いる		いない		いる	
適用猶予対象者（自動車運転者、医師）※	いない	いる	いない	いる	いない	いる	いない	いる
必要な届出様式	①	①④	①③	①③④	②	②④	②③	②③④

※ 適用猶予対象業種（改正労基法139、142）の事業場についての必要な届出様式は④のみ

36協定の協定事項を法律に明文 化【改正労基法36②】

【ポイント】

◎対象期間を1年間に限るとともに、新たな限度時間規制に対応して1か月、1年を必ず協定事項とすることを法定化。（改正前省令では協定事項を「1日を超える一定の期間」とし、限度基準告示において、この一定の期間については「1月を超え3か月以内」及び「1年」と規定）
※ 事業完了・業務終了までの期間が1年未満の場合でも対象期間は1年間とする必要あり
◎⑤⑦については36協定届の改正様式にチェックボックスがあり、ここにチェックがない場合には36協定は法定要件を欠き無効
◎⑤⑧の割増賃金率は1か月、1年それぞれについて定める必要あり
◎⑤⑨の手続については、その時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておくことが必要



《協定事項》

- ①時間外労働・休日労働をさせる対象者の範囲
- ②対象期間（1年間に限る）
- ③時間外労働・休日労働をさせることができる場合（具体的事由）
- ④対象期間中の1日、1か月、1年の各期間における時間外労働時間数・休日労働日数の限度
- ⑤（省令事項）⑦有効期間、①対象期間1年間の起算日、⑧実労働時間（時間外労働+休日労働）は1月100時間未満及び2～6月平均80時間以下の要件を満たすこと、⑨限度時間を超え労働をさせることができる場合、⑧限度時間を超えた場合の健康確保措置、⑨限度時間を超え労働に係る割増賃金率、⑩限度時間を超え労働をさせる場合の手続

※ ④の実施状況の記録については、36協定の有効期間満了後3年間の保存義務あり

(改正労基則17)