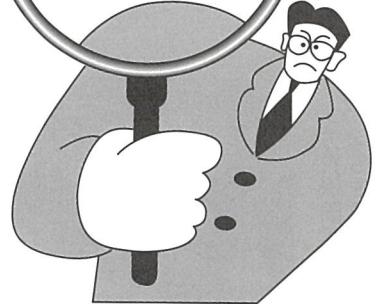


# 行政の 焦点



2019年4月に施行された時間外労働の上限規制ですが、猶予された中小企業への適用が2020年4月から始まります。中小企業の方も4月始まりの年度で協定期間を結ばれている場合は、もうすでに新様式での36（サブローク）協定を準備してもらっていることと思います。改正の内容は、すでにご存じかと思いますが、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。臨時的な特別な事情がある場合で労使が合意する場合

働を合わせて月100時間未満、月平均80時間以内となります。なお、特別条項の適用は年6か月までです。適用後の36協定は、新様式での届出が必要になります。

## 時間外労働の上限規制への対応について

(特別条項)でも、時間外労働は年720時間以内、時間外労働と休日労

くください。  
今回は、このチェックを入れる文章の後段の「2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと」の計算方法について、改めて説明させていただきます。この月平均80時間以内については、すでに新様式の適用を受けている事業場でも少なからず法違反が認められており、今後の労働時間の把握において、

法違反とならないために  
では、次の段階として  
は、事前にその月の上限  
の時間数を確認しておく  
必要があります。そのためには、前月1か月の時  
間数のほか、さきほど計  
算した2か月平均、3か  
月平均、4か月平均、5  
か月平均の時間数と合わ  
せて、それぞれの平均が  
80時間以下となるような  
上限値を計算する必要があり

多くの計算が必要になりますので、事前に、平均値及び上限値が計算できる仕組みを作つておくようにしてもらいたいと思います。

注意が必要となります。

あります。

注意が必要となります。  
今まででは1か月ごとに  
時間数を把握していれば  
よかつたのですが、法改  
正の適用後は、各月ごと  
の直近の2か月平均、3

月平均80時間以内という条件を確認するために、このようないくことになります。これまで1か月ごとの限度

会員事業場専用無料相談ダイヤル

企業の労働 110 番

電 話

メールアドレス  
roudou11

roudou110@meihokurouki.or.jp