

Q&A

～こんなときはどうなるの？～

Q

2024年から時間外労働の罰則付き上限規制が適用されると、36協定違反で罰則を受けるのは会社でしょうか？ それとも現場所長でしょうか？ また、どのような罰則が適用されるのでしょうか？



A



36協定は会社側代表として支店長、現場所長等と労働者で締結することが多いと思います。これにより会社側の協定締結者（現場所長等）が、労務管理する「使用者」として解釈され、違反をした場合は**会社と締結者が罰せられる可能性があります**。例えば、現場所長名で締結していた場合は、**現場所長個人が罰せられる可能性があります**。ただし、いきなり罰せられるのではなく、まずは労働基準監督署よりは正勧告がありますので、それに基づいて是正をすればいきなり刑事罰になる可能性は低いと思われます。また、刑事罰に課せられるかは、法違反（悪質性）の程度とそれにその支店長等がどの程度深く関与しているかにもよるでしょう。上限規制の4つのルールを1つでも違反すると、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が課せられます。

Q

上限規制が適用されると、会社や所長が休日出勤分の代休を取るように強制的に指示してくることが予想されます。しかし、私は代休よりも残業代を希望しており、休むとしても有給休暇を取得したいと考えています。36協定の上限を超えないように時間外を減らす目的で、会社や所長が強制的に代休を取得させるのは問題ないのでしょうか？



A



上限規制の目的は上限を超えないように時間外労働時間を減らすことです。上記のような代休取得の指示は、時短という時代の要請と法の主旨などに照らすと、**問題ありとは言えないと思われます**。なお、有給休暇は本人の意思で取ることとなっていますので、**会社は有給休暇の取得をダメとは言えません**。

Q

既に上限規制が適用となっている他産業で罰則を受けた企業はありますか？



A



2021年7月、労働者10人に時間外労働の上限規制を超えて最長月184時間残業させたとして、労働基準法第36条（時間外および休日労働の上限規制）違反の疑いで**冷凍食品会社とその親会社、工場長**が書類送検されています。上限規制の4つのルール③の違反とみなされました。

もうすぐそこに！

上限規制

時間外労働の上限規制
～2024年4月の建設業適用にむけて～



日建協

日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>



- 日建協 35 加盟組合
- 青木あすなる建設職員組合
 - 浅沼組職員組合
 - 安藤ハザマユニオン
 - 奥村組職員組合
 - 鴻池組労働組合
 - 五洋建設労働組合
 - 佐藤工業職員組合
 - 佐藤秀労働組合
 - シミズユニオン
 - 鈴与三和グループ労働組合
 - 銭高組労働組合
 - 大鉄工業労働組合
 - 大日本土木労働組合
 - 大豊建設労働組合
 - 鉄建建設職員組合
 - 東鉄工業労働組合
 - 東洋建設職員労働組合
 - 戸田建設職員組合
 - 飛鳥建設労働組合
 - 中山組職員労働組合
 - 西松建設職員組合
 - 日本国土開発コミュニケーション協議会
 - 日本総合住生活労働組合
 - 野村労働組合
 - ピーエス三菱労働組合
 - フジタ職員組合
 - 松村組職員組合
 - 馬淵建設職員組合
 - 丸彦渡辺建設職員組合
 - 三井住友建設社員組合
 - 宮地エンジニアリング労働組合
 - 名工建設職員組合
 - 森本組労働組合
 - 横河ブリッジ労働組合
 - りんかい日産建設職員組合

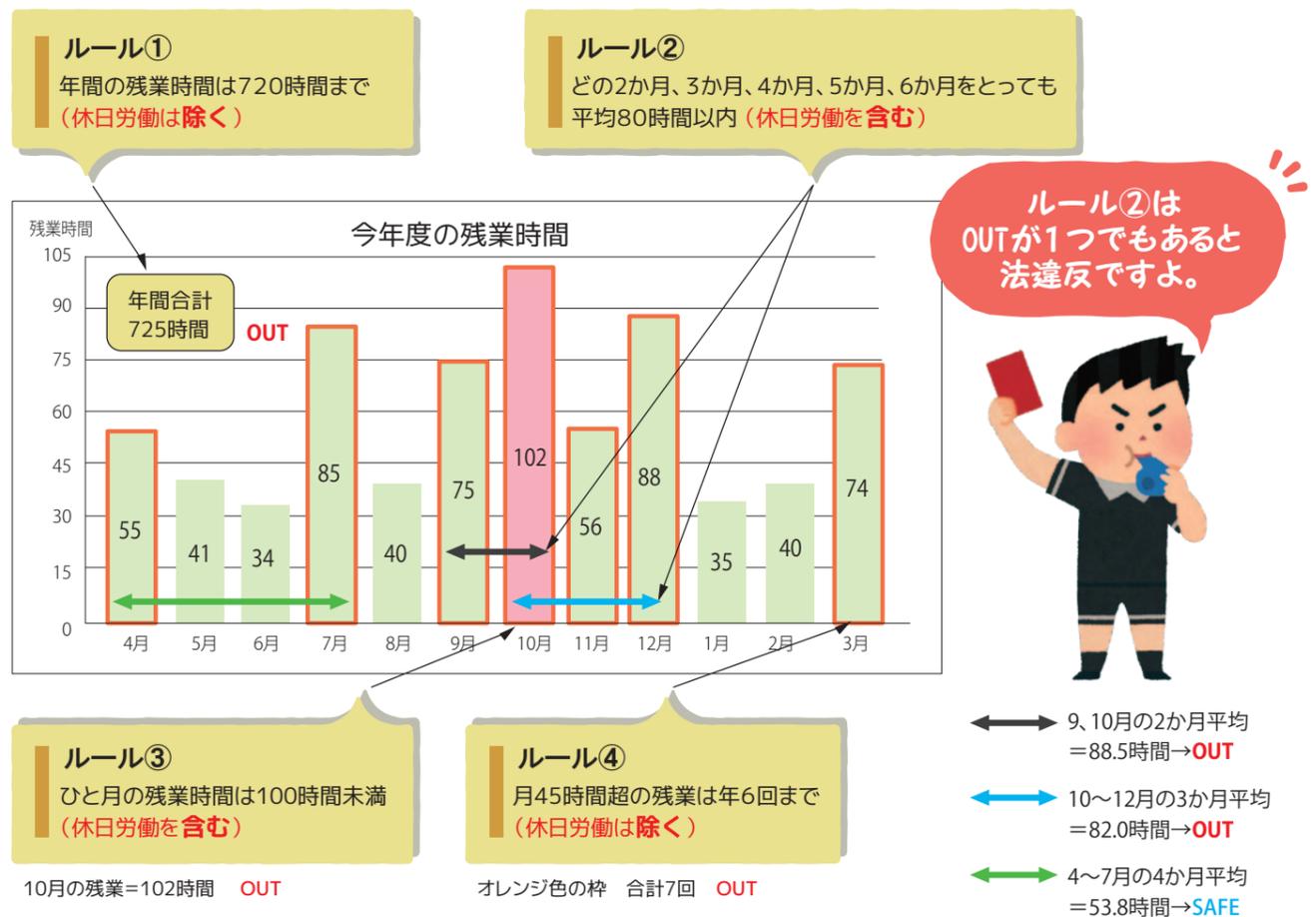
もうすぐそこに！上限規制

政府の進める働き方改革の一環として労働基準法が改正され、時間外労働（休日労働は含まず）の上限は「原則として月 45 時間、年 360 時間」と定められました。他産業では適用済みですが、5 年間猶予されていた建設産業にも 2024 年 4 月の適用が迫ってきました。改めて、上限規制のルールと、想定されるケースをご紹介します。

上限規制の4つのルール

原則、時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内とし、たとえ労使で合意しても上回れない、上限が設けられます。

- ① 年間の残業時間は720時間まで
- ② 2～6か月いずれも平均80時間以内
- ③ ひと月の残業の上限は100時間未満
- ④ 月45時間超の残業は年6回まで



※注意!! 残業時間を毎月60時間にすれば解決ということではありません!!

ルール④は年間720時間以内となっています。これを月平均にすると60時間になります。これで違反にはならないと考えがちですが、ルール④で45時間を超えるのは年6回までとされているので、毎月60時間では法律違反になってしまいます。

～労働時間の適正な把握について～

厚生労働省は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」にて、使用者が講ずべき措置を具体的にしています。詳細は厚生労働省のWEBページをご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000187488.pdf>

そもそもなぜ規制が必要なの？

短期間における過重労働や、慢性的な長時間労働は脳・心臓疾患のリスクが高まるといわれており、一つの目安に月100時間、2～6ヶ月の平均が80時間を超えると病気と長時間労働との関連性が強いとされています。そのため、ルール②③では上限時間に休日労働を含むこととしています。働き方改革実現会議では、健康確保のみならず「女性や高齢者が働きやすい社会」、「ワーク・ライフ・バランスの改善」などの必要性が議論され、今回の規制に至りました。



所定？ 法定？ 何が違うの？ 土曜日出勤は休日労働？

今回、①～④のルールは便宜的に「残業時間」としてはいますが、正しくは「法定外労働時間」です。また、似た言葉も多く少しややこしいので、今回はこれらの言葉の違いも解説します。

◆ 法定労働時間と所定労働時間

労基法では、労働時間の上限を原則週40時間、1日8時間としています。この時間を「法定労働時間」といいます。これを超えて労働させる場合には、労基法第36条に基づき、労使で協定を締結しなければなりません。(36条だからサブロク協定。)
 「所定労働時間」とは、会社が定めている就業時間いわゆる「定時」のことです。定時を過ぎた後の業務を「残業=所定外労働(時間)」と呼びますが、今回の規制の時間とは異なります。

★ POINT

上限規制は週40時間、1日8時間を超える労働時間の規制

◆ 法定休日と法定外休日

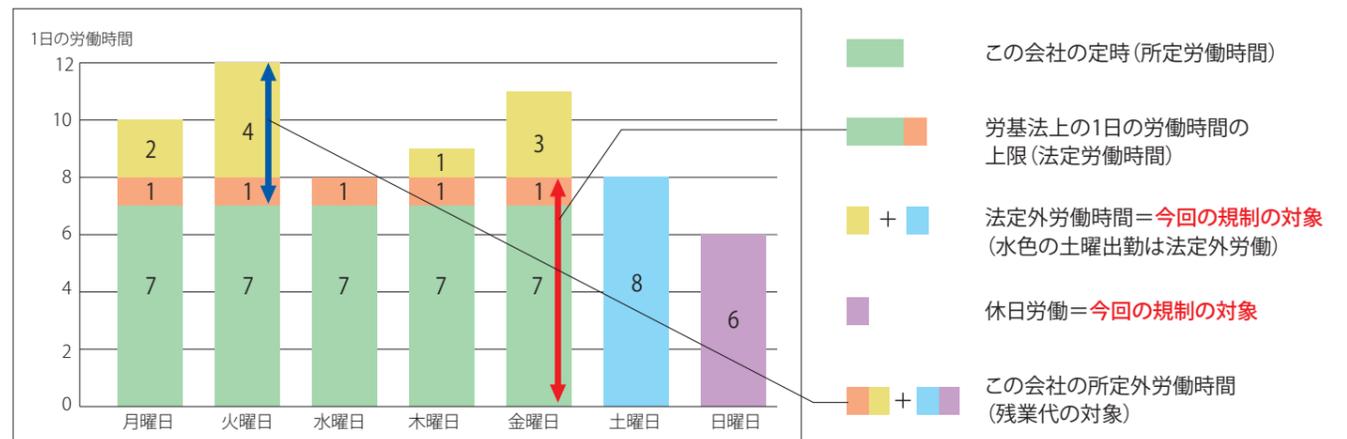
労基法では、1週間に1日は休日を与えなければならないとされています。この1日を法定休日といい、この法定休日に労働することを「休日労働」といいます。法定休日以外の休日は法定外休日となるため「休日労働」にはならず、日曜日を法定休日としている場合、土曜日の出勤は「所定外労働」となり、「休日労働」にはなりません。

★ POINT

休日労働は日曜日の労働

(法定休日を日曜日と定めている場合)

今回の上限規制は「残業時間規制」などとも呼ばれますが、定時が8時間の会社(8時～17時など。休憩時間は除く)以外では、「残業時間」とは異なることに注意しましょう。以下の例(定時が7時間、日曜日が法定休日)を参照して下さい。



まとめ

時間外労働の上限規制は誰もが頭を悩ませている大きな課題です。残り時間は少ないですが、会社と労働組合が知恵を出し合って、具体的な対応策を考えることが課題解決の手段だと思われます。気が付いたら「対策していなかった、できなかった」とならないように、一人ひとりが自分の課題として取り組んでいきましょう。