

テスト. 1 労働時間の上限規制 その1

Q1. 1日8時間・1週40時間の「法定労働時間」を超えて労働させる場合や、週1回の「法定休日」に労働させる場合には、時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定)を結ばなくてはならない。労働基準監督署長への届出は任意である。

A1. **NO**

36協定は、労使で締結するだけでは効力を持たず、労働基準監督署長に届出ることによって初めて有効になります。なお、「時間外労働」とは、労働基準法で規定された「法定労働時間」を超えた労働のことで、会社が定める「所定労働時間」(例えば1日7時間30分など)を超える「所定外労働」とは異なります。「休日労働」も、原則週1回の「法定休日」の労働のことで、会社が定めた「所定休日」(例えば、土曜日曜、祝祭日)の労働とは異なります。

Q2. 新たな上限規制の一つである「時間外労働と休日労働の合計で月100時間未満、2か月から6か月の平均で月80時間以内」は、臨時的特別な事情があるときの特別条項を設けた場合に限り適用される。

A2. **NO**

設問の規制は、特別条項の有無に関わりなく、常に適用されます。

Q3. 「時間外労働と休日労働の合計」で「2か月から6か月のいずれの期間の平均で月80時間以内」とは、2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均がすべて「1月当たり80時間以内」になるようにすることである。

A3. **YES**

設問のとおりです。1年間の時間外労働と休日労働の時間数の計算期間である「対象期間」の中だけでなく、2つの対象期間にまたがる2か月、3か月、4か月、5か月、6か月でも計算しなくてはなりません。

Q4. 36協定を結ばずに時間外労働、休日労働を行わせることは法律違反だが、36協定で定めた上限をこえて労働させても法律違反にはならない。

A4. **NO**

36協定で定めた上限を超えて時間外労働等を行わせる場合も法律違反です。なお、法律違反の時間外労働に対しても、割増賃金は支払わなくてはなりません。

Q5. 2019年10月1日から2020年9月30日を有効期間とする36協定を結ぶことになっている。この協定は、中小企業への新たな上限規制の適用が始まる2020年4月1日以降の期間を含んでいるので、新たな上限規制に従わなくてはならない。

A5. **NO**

2020年3月31日以前に始まっている36協定には新たな上限規制は適用されません。
2020年4月1日以降に始まる36協定から順次適用されます。

Q6. 建設事業を行う会社は、建設現場の仕事には直接関わらない事務部門を含めて、新たな上限規制の適用は2024年4月1日からになる。

A6. **YES**

設問のとおりです。「事業」について適用猶予があるのは、建設事業の他には鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業、「業務」についての適用猶予があるのは、自動車運転の業務と医師の業務です。いずれも、2024年4月1日から適用になります。新技術、新商品等の研究開発の業務は、上限規制の適用対象から除外されています。

テスト. 2 労働時間の上限規制 その2

Q1. 2019年10月1日から1年間の36協定を新しい様式(様式第9号)で届出た。中小企業で新たな上限規制の適用前なので、「時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2か月から6か月の平均で月80時間以内」の欄のチェックボックスには✓を入れずに届出た。法的な問題はない。

A1. **YES**

新たな上限規制が適用される前の36協定を新様式で届出た場合、✓は入れなくても、他の要件を満たしていれば有効です。なお、✓をいれた場合は、新たな上限規制の適用前でも、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内を守らなくてはなりません。

Q2. 従業員親睦会の代表者は、従業員の話し合いで選んでいる。民主的な手続きを経ているので、自動的に36協定の過半数代表者とすることができる。

A2. **NO**

過半数を組織する労働組合がない場合の過半数代表者の選出は、投票、挙手、話し合いなどの民主的な手続きにより選ばれなくてはなりません。設問のような取扱いは、過半数代表者としての選出手続きを経していないので不適切な選出方法です。なお、今回の改正法で「使用者の意向に基づき選出された者でないこと」が追加されていることにご注意ください。選出手続きが適法でない場合も、法律違反となります。

Q3. 特別条項付の36協定の2枚目にある「1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数」の欄は、上限時間の見通しが立てづらいつきは、「100時間未満」と記入しても問題はない。

A3. **NO**

「100 時間未満」と書いた協定は無効です。「100 時間未満」では0時間から 99.99…時間までの幅があり、時間数が未確定だからです。

Q4. 特別条項付きの 36 協定の 2 枚目にある「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」については、実施状況の記録を 36 協定の有効期間中と期間終了後 3 年間保存しなくてはならない。

A4. **YES**

設問のとおりです。「36 協定指針」があげた 9 つ措置は、①医師による面接指導を実施する、②深夜労働の回数を 1 箇月について一定回数以内とする、③終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保する（勤務間インターバル制の導入）、④勤務状況と健康状態に応じて代償休日又は特別休暇を付与する、⑤勤務状況と健康状態に応じて健康診断を実施する、⑥年次有給休暇の連続取得を含めて取得を促進する、⑦心とからだの健康問題についての相談窓口を設置する、⑧勤務状況と健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をする、⑨産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせる、です。

テスト 3 使用者の安全配慮義務と労働時間の把握義務

Q1. 36 協定の範囲内で労働させた場合、使用者は安全配慮義務を負わない。

A1. **NO**

「安全配慮義務」は、労働契約法第 5 条に明記された使用者の義務ですので、36 協定の範囲内でも負っています。特に、時間外労働・休日労働が月 100 時間や 2～6 か月平均で 80 時間を超える場合は、脳・心臓疾患の発症と業務との関連性が「強い」とされますので、これに近い長さの時間外労働等を行わせている場合は、安全配慮義務違反（損害賠償）のリスクが高まっているといえます。

Q2. 労働時間の状況は、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な方法に基づいて把握しなければならず、その記録は 3 年間保存しなくてはならない。

A2. **YES**

設問のとおりです。なお、「客観的な方法」によることができない場合は、「労働者の自己申告」も可能ですが、「業務による直行・直帰や出張中」に限られます。また、事業場外から社内システムにアクセスできる場合は「労働者の自己申告」は認められません。従業員がもっているスマホやタブレットから接続できる勤怠管理等のシステムも提供されている今日、自己申告は限定的になっていくのかもしれませんが。

Q3. 長時間労働の人に対する医師の面接指導は、時間外労働と休日労働の合計が「80 時間」超の人について実施しなくてはならない。

A3. **YES**

改正労働安全衛生法で、施行前の「100 時間超」から「80 時間超」に変更されました。その他の要件は、「疲労の蓄積が認められる労働者から申し出があった場合」ですが、「疲労の蓄積が認められる」とは、厚生労働省の通達では「労働者から申し出」があれば「疲労の蓄積が認められる」場合として取扱うとしています。

テスト. 4 労働時間関係の助成金等

Q1. 「時間外労働等改善助成金－時間外労働上限設定コース」は、時間外労働の削減や休日増の取り組みをした企業に対して、要した費用を一定の範囲で助成するものだが、出退勤管理のための機器・ソフトの購入経費は支給対象ではない。

A1. **NO**

出退勤管理のための機器・ソフトの導入も、支給対象となる取組みの1つにあげられています。改正労働安全衛生法で労働時間の状況の把握が義務化されたことへの対応としても活用できるのではないのでしょうか。

Q2. 「時間外労働等改善助成金－職場意識改善コース」は、所定外労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業を対象とした助成金である。

A2. **YES**

設問のとおりです。始業・終業時刻を手書きで管理している作業を効率化したい、新たに機器・設備を導入して生産性を向上させたい、労働時間を削減するために、業務上の無駄な作業を見直したい等々の課題に取り組む中小企業を支援することを目的としています。

Q3. 勤務間インターバル制は、終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保するもので、「働き過ぎ」を抑える方策として、政府でも普及を勧めている。

A3. **YES**

設問のとおりです。働き方改革関連法の一つとして2019年4月1日施行の改正労働時間設定改善法で関係規定が新設されました。「時間外労働等改善助成金－勤務間インターバル導入コース」は、普及促進策の一環です。

Q4. 「人材確保等支援助成金」(働き方改革支援コース)は、時間外労働の短縮などを進めるため必要な増員に対して1人当たり60万円(短時間労働者40万円)等が支給される。「時間外労働等改善助成金」を支給されていなくとも、別に申請できる。

A4. **NO**

設問の助成金は、「時間外労働等改善助成金」の支給を受けた企業が対象になります。