

# HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム  
株式会社ヒューマン・プライム  
東京都中央区日本橋人形町1-18-9  
ATビル5F 〒103-0013  
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052  
MAIL. info@humanprime.co.jp

人事や労務の相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

## 「36 協定新様式」で 所定との区別は必要？



2020年4月1日より時間外労働の上限規制が、一部の事業・業務を除いて中小企業にも導入されます。2月24日付労働新聞に記事を見つけたので、ご紹介いたします。



これまでは「**所定労働時間**」を基準とする考え方と「**法定労働時間**」を基準とする2通りの考え方がありました。今回の法改正で「**所定労働時間**」を基準とする考え方は廃止され、「**法定労働時間**」を基準とする考え方に統一されると、この記事では説明しています。

### ■統一の理由：

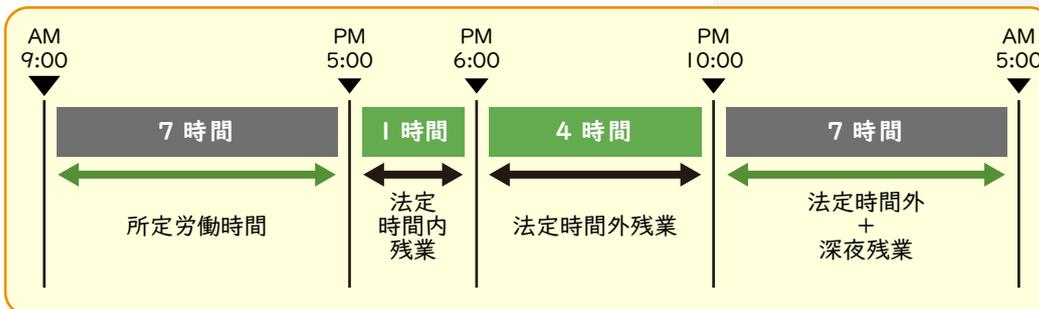
今回の法改正が罰則付きであるため、**罰則になる基準を明確にする必要があり、「法定労働時間」を基準とする考え方に統一された。**

例えば、下記の図のような所定労働時間が7時間（休憩1時間）の会社の場合、日をまたいで翌朝の5時まで勤務したとすると、**法定時間内残業**は1時間、**法定時間外残業**は4時間+7時間で11時間となります。

今回の法改正では、**法定時間内残業**の1時間を除いて、**法定時間外残業と深夜残業**の11時間を時間外労働の合計にカウントします。

### ■時間外労働管理は「法定を超える時間数」を基準に 協定しましょう。

●所定労働時間が午前9時から午後5時（休憩1時間）



ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。

## 時間外労働管理で

### 新様式36協定は併記だが

**問** 当社は、今年3月に更新する時間外・休日労働(36)協定から、改正労基法による「時間外上限規制の強化」の対象となります。遅まきながら36協定の新様式を再確認したところ、時間外の上限に

### 法定超えが基準になる

**答** 残業と一口には割増不要なので、別管理の「法定時間外労働」と「法定時間外労働」に分けられます。両者は割増率の取扱いが違う(「法定」

は割増不要)ので、別管理とする会社もあります。しかし、事務簡素化の観点から、一律、同じ割増率を適用する会社も少なくありません。

36協定を締結する際、改正前は2通りの考え方がありました。基本は「法定時間外労働の上限」を定めるというものです。しかし、例外として、「所定労働時間を超える

時間の上限」を定めることも認められていました。条件は、上限の時間数を解釈例規(平11・1・29基発45号)で定める範囲内に収めることでした。この場合、「所定労働時間を超える時間数」を解釈例規の範囲内で定めれば、自社の法定労働時間外労働が「労働時間の延長の限度等に関する基準」(平10・12・28労働省告示154号)に合致しているか、改めてチェックする必要はないとされてきました。

しかし、改正法の施行後、この「所定労働時間を超える時間数」を基準としたもの

【奈良・A社】36協定を締結する際、改正前は2通りの考え方がありました。基本は「法定時間外労働の上限」を定めるというものです。しかし、例外として、「所定労働時間を超える

時間の上限」を定めることも認められていました。条件は、上限の時間数を解釈例規(平11・1・29基発45号)で定める範囲内に収めることでした。この場合、「所定労働時間を超える時間数」を解釈例規の範囲内で定めれば、自社の法定労働時間外労働が「労働時間の延長の限度等に関する基準」(平10・12・28労働省告示154号)に合致しているか、改めてチェックする必要はないとされてきました。

しかし、改正法の施行後、この「所定労働時間を超える時間数」を基準としたもの

「法定超え」の新様式には「法定超え」と「所定労働超え」の2つと併記されています。ご質問にあるとおり、一したものと説明されています(厚労省Q&A)。この場合、「所定労働時間を超える時間数」を解釈例規の範囲内で定めれば、自社の法定労働時間外労働が「労働時間の延長の限度等に関する基準」(平10・12・28労働省告示154号)に合致しているか、改めてチェックする必要はないとされてきました。

「法定超え」の数字を基準に労働時間管理を行う必要があります。任意記載欄の数字が「法定超えの時間」と別途の効力を持つものでない」とされています(前掲Q&A)。今後は、あくまで「法定超え」の数字を基準に労働時間管理を行う必要があります。

労働新聞 2020年2月24日付けより