



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 労働時間の上限規制とは

① 時間外労働の上限

原則

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし
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。
(施行 大企業:2019年4月~/中小企業:2020年4月~)

例外

臨時的な特別の事情があり労使が
合意する場合 (特別条項付き)

- ✓ 年720時間以内
- ✓ 複数月平均80時間以内 (休日労働を含む)
「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」
「5か月平均」「6か月平均」
- ✓ 月100時間未満 (休日労働を含む)
- ✓ 時間外労働が月45時間を超えることができる
のは年6か月が限度

✓ サブロク (36) 協定
時間外・休日労働を行うには労使間で36協定
を締結のうえ、労基署への届出が必要

✓ 罰則
6か月以下の懲役または30万円以下の罰金

	1年間の上限	月間の上限
通例	360時間/年	45時間/月
例外	720時間以内/年	100時間未満/月 ※複数月平均が80時間 (休日労働含む)

◆36協定とは？

36協定とは、労働基準法で定められた時間を超えて、労働させるために、労使間で締結される協定です。

◆36協定のポイント

- ①労働者代表を民主的な方法で選出する
 - ②36協定を労働基準監督署に届け出る
 - ③36協定を労働者に周知する
 - ④36協定を見やすい場所に掲示する
- 「労働基準法で定められた労働時間」である法定労働時間は、以下のように定められています。
- ・1日8時間
 - ・1週40時間
- 休日 (法定休日) については、以下のように定められています。
- ・週に1日以上
- ・36協定を締結し労働基準監督署に届け出をすることで、この「法定労働時間」と「週に1日以上の日」の基準を超えて労働させることが可能になります。

② 建設業

建設業の人は、36協定による残業時間の上限が2024年3月31日をもって猶予措置が終了します。
2024年4月1日以降は、災害の復旧・復興の事業を除き、上記 **例外** に記載の上限時間が適用されます。

③ トラックドライバー等の運送業

自動車運転の業務・バス・トラック・タクシーのドライバーは、36協定による残業時間の上限が2024年3月31日をもって猶予措置が終了します。
2024年4月1日以降は、年960時間の時間外労働の上限規制が適用されます。

原則

残業時間の上限は、原則として
月45時間・年360時間とし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。

2024年4月から、年960 時間の時間外労働の
上限規制が適用されます。
月平均で80時間 × 12カ月です。
※1か月の上限 (100時間) の規定は無し

例外

- ✓ 年960時間以内
- ~~✓ 複数月平均80時間以内 (休日労働を含む)~~
- ~~✓ 月100時間未満 (休日労働を含む)~~
- ~~✓ 時間外労働が月45時間を超えることができる
のは年6か月が限度~~



マンスリーピックアップ

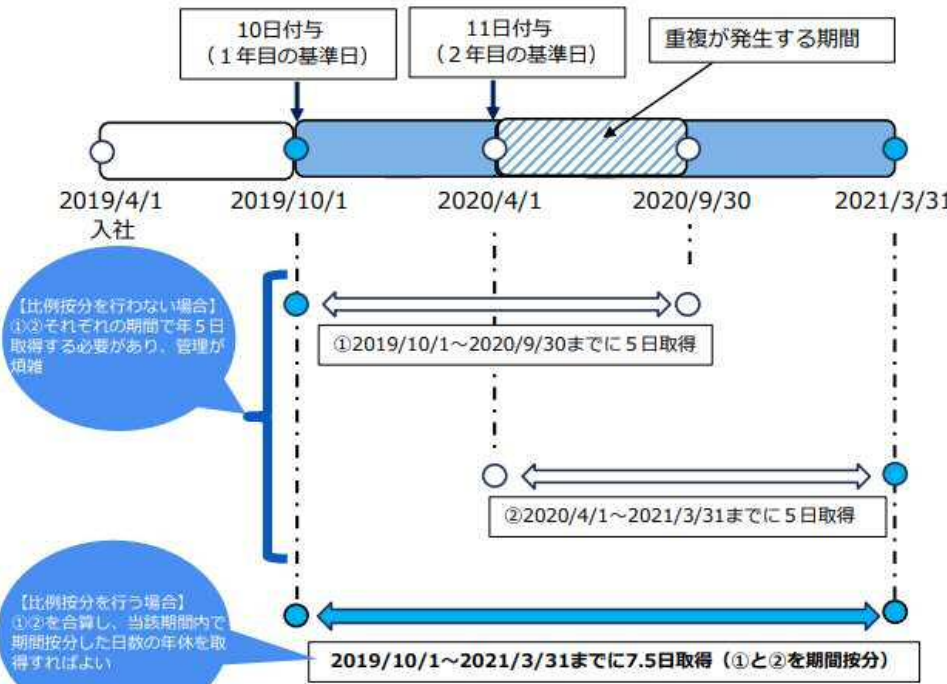
有給休暇5日取得時のカウントで迷う ～ダブルトラック期間とは～

働き方改革により会社は、10日以上の有休を付与した場合、基準日から1年以内に5日の有休を使用させる必要があります。有給休暇の付与日は、通常の場合、入社日から6か月後に10日付与し、そこから1年後、入社日からカウントすると1年6か月後に11日付与し、その後は1年後ごとにその勤務年数に応じた有給休暇が付与することになります。各労働者の入社日によって、有給休暇の付与日が異なるため、人数が多いほど、その管理が大変になります。

この管理の大変さを解消するために、有給休暇の付与日を統一し、この日を基準日（有給休暇を付与する権利が発生した日）として有給休暇を管理する一斉付与方式を導入する会社が増えてきました。

一斉付与をする場合、①入社日に付与②入社6か月後に付与③段階的に付与などのパターンがあります。1年以内に10日以上の有休を付与した場合、基準日から1年以内に5日の有休を使用させる必要があります。10日以上付与になった日が基準日になり、その1年後が取得期日になります。ここで、もし取得期日になる前に更に10日以上の有休を付与した場合、有休の使用義務と取得期日が重複してしまいます。このことをダブルトラック期間といいます。

○厚生労働省 「年5日の年次有給休暇の確実な取得 分かりやすい解説」引用
入社日：2019/4/1 休暇付与日：2019/10/1（10日付与）（翌年度以降4/1に付与）



- 2019年4月1日入社
- 入社半年後の10月1日に10日付与
- 2019年10月1日～2020年9月30日までに5日を取得しなければならない
- 2020年4月1日（基準日）に2回目の付与（11日）
- 2020年4月1日～2021年3月31日まで5日を取得しなければならない。
- 2020年4月1日～2020年9月30日で1回目と2回目の使用義務が重複

期間に重複が生じた場合には、重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を当該期間に取得させることも認められます。

このルールを活用すれば
2019/10/1～2021/3/31までに7.5日取得（①と②を期間按分）すればいいことになります。

計算方法：「 $\text{月数} \div 12 \times 5 \text{日}$ 」
基準日から取得期日までの期間が18か月であるため、要取得日数は
 $(18 \text{か月} \div 12 \times 5 \text{日}) = 7.5 \text{日}$
(半日単位がなければ8日) となります。

勤怠集計システムを利用している場合、このダブルトラックの計算は、アラートがでたり、自動計算機能があるものもあるので、一度確認してみてください。この按分計算は義務ではありませんが、ルールとして認められているので、一度検討してみてくださいはいかがでしょうか。



第170回芥川賞を受賞した九段理江氏が、受賞作の一部にAIやチャットGPTを使用したことを明かし、話題になりました。自分には縁遠い話だと思っていましたが、自宅のPCでプログラムの更新をすると、生成AIの機能が追加されていました。昨年、次男の入学式で保護者代表挨拶をした事を思い出し、作成してみると…数分で例文



が完成。文章の構成や注意すべき表現について助言もあり、具体的で説得力のある内容に驚きました。続いて、とある地域の焼肉文化について作成。すると他の地域のことでは？と思われる内容や、一つの飲食店で使用されている独自の提供方法が、地域全体の特徴と誤認するような文章。便利で手軽な反面、専門的な分野・新しい情報には不確かさもあり、使う側は正しく見極める知識や経験が必要だと実感しました。(松木)