

## トピックス

36協定で定める時間外労働の上限規制が法定化されました。

実際、いつ締結する36協定から適用される？

適用猶予の中小企業の範囲とは？

今月の労務スケジュール



社会保険労務士事務所  
リーガルネットワークス

〒160-0022  
東京都新宿区新宿 1-34-13  
第一貝塚ビル 302号

TEL:03-6709-8919

<http://www.kintaikan.rikenkyujo.jp>

社会保険労務士事務所リーガルネットワークスが毎月発信するニューズレターです。

## 36協定で定める時間外労働の上限規制が法定化されました。

前回までにお知らせしてきましたとおり、これまで36協定で定める時間外労働について、厚生労働大臣の告示によって基準が設けられていただけだったものが、今年4月1日、罰則付きで法律に規定されました。

今回の改正で、法律上、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、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別な事情があつて労使で合意する場合でも、**時間外労働が年720時間以内、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、時間外労働が月45時間を超えることができないのは年6回まで**など、守らなければいけない事柄が増えました。

また、改正によってこの規制の適用を受ける場合は**36協定届の新しい様式**にて協定を締結し、労働基準監督

署へ届け出る必要があります。

今回の改正では、上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2~6ヶ月平均80時間超となった場合には違反となってしまいます。新しい36協定届は、そのような内容についても合意確認できるようになっています。

## では実際いつ締結する協定から適用される？

お客様の中には「うちの会社の36協定は4月1日以外の日で締結している。」という会社もめずらしくないでしょう。

改正前と改正後の期間をまたがる協定を締結している場合には、4月1日にて協定を結び直さないとはいけません。今年**4月1日をまたがる協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間はその協定は有効**となります。

また、この上限規制の適用は**中小企業について1年間猶予**されています。中小

企業については、**2020年4月1日**をまたがる協定はその協定の初日から1年間有効とされます。

【例：10月1日に36協定を締結している中小企業】  
2019年10月1日から2020年9月30日まで36協定届は旧様式で上限規制も旧法の取扱い。

建設業など一部の事業については適用が5年間猶予されます。

**中小企業の範囲とは？**

中小企業の範囲は次の表をご参照ください。

業種	資本金または出資額	労働者数
小売業	5千万以下	50人以下
サービス	5千万以下	または 100人以下
卸売業	1億以下	100人以下
その他	3億以下	300人以下

業種の分類は、日本標準産業分類による。

## 6月の労務スケジュール

- ~30日 5月分社会保険料納付
- ~7/10 労働保険年度更新
- ~10日 5月分源泉徴収税額・住民税の納付
- ~ 特別徴収住民税の年度更新