

# Q&A

※この他にも、よくある質問が厚生労働省のHPに掲載されています。

検索ワード

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)



※個別の事案についての質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。(P.61 参照)

**Q1** 施行前(大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで)と施行後(同年4月1日以後)にまたがる期間の36協定を締結している場合には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

**A** ●改正法の施行に当たっては、P.8のとおり経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨がる期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。  
●したがって、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

**Q2** 中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されましたが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てもよいのでしょうか。

**A** ●適用が猶予される1年間については、従来の様式での届出でかまいません。なお、上限規制を遵守する内容で36協定を締結する場合には、新様式で届け出ていただいてもかまいません。

**Q3** 上限規制の適用が1年間猶予される中小企業の範囲について、以下の場合にはどのように判断されるのでしょうか。

①「常時使用する労働者」の数はどのように判断するのですか。

**A** ●臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。なお、休業などの臨時的な欠員の人数については算入する必要があります。パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

②「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいのですか。

**A** ●労働契約関係のある労使間に算入します。在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみ労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

③中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や医療法人など、資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいのですか。

**A** ●資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります(医療法人で出資持分がある場合は出資金と労働者数の双方を確認します)。

④中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループ企業については、グループ単位で判断するのですか。

**A** ●企業単位で判断します。

**Q4** 中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

**A** ●労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する 36 協定は派遣元企業(人材派遣会社)が締結・届出を行います。36 協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。

●そのため、派遣先が大企業であれば 2019 年 4 月以降、派遣先が中小企業であれば 2020 年 4 月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば 2024 年 4 月以降に、上限規制が適用されます。(派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019 年 4 月以降に上限規制が適用されます。)

**Q5** 「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

**A** ●労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。  
 ・時間外労働 … 法定労働時間(1日8時間・1週40時間)を超えて労働した時間  
 ・休日労働 … 法定休日(1週1日又は4週4日)に労働した時間

今回の改正によって設けられた限度時間(月45時間・年360時間)はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。

●一方で、今回の改正による、1か月の上限(単月100時間未満)、2～6か月の上限(平均80時間以内)については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

**Q6** 時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

**A** ●時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。(P.15参照)

●なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

**Q7** 長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

**A** ●時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、原則として1日8時間・1週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。

●一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が1週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。

(※研究開発業務に従事する労働者については、1週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。)