

NEWS

～ 平成30年11月

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

< 「働き方改革」が実施されます >

働き方改革 第2回 「時間外労働の上限規制について」

数回に分けてご案内する「働き方改革」。第2回は、改正の大きな柱の一つである時間外労働の上限規制についてお知らせいたします。

主なポイント

時間外労働の上限について

- 【原則】1か月：45（42）時間、1年：360（320）時間
※（ ）は1年単位の変形労働時間制の場合
- 【特例】：臨時的な特別な事情がある場合に限る
 1. 年間上限は720時間、45時間を超える月は6回まで
 2. 休日労働含めて1か月100時間未満、2～6か月平均80時間以下
- 【罰則】：違反した場合、刑事罰の対象に
- 【施行日】：大企業：2019年4月1日、中小企業：2020年4月1日

時間外労働の上限を法律で規制

労働基準法では労働時間を1日8時間、週40時間と定めていますが、使用者と労働者代表との間で協定（いわゆる36協定）を結ぶことにより時間外労働や休日労働をさせることが可能です。

現行では厚生労働省の告示により時間外労働の限度時間の基準を定めてはいますが、法的強制力はないため、特別条項付36協定を結ぶことにより、事実上無制限に時間外

労働を行わせることができるようになっていきます。

今回の改正では、この時間外労働に対して法的に拘束力がある上限規制が設けられました。上限を超えて働かせることはできなくなり、違反した場合は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されることとなります。

時間外労働の上限時間は？

具体的な時間外労働時間の上限ですが、まず原則として、36協定を締結することにより「月45時間、年360時間」、1年単位の変形労働時間制の場合では「月42時間、年320時間」とされました。これは現行の基準時間と変更ありません。

次に、特例として繁忙期などの臨時的な特別な事情がある場合に限り、特別条項付36協定を締結することにより、年間の時間外労働の上限を720時間以内（月平均60時間）、かつ、45時間を超えて働かせることができる月は6か月までとされました。

また、法定休日労働を含めた場合でも、1か月100時間未満、複数月（2か月、3か月、4か月、5か月、6か月）の各平均で月80時間以内と規定されました。

【図1】時間外労働の上限規制

法定労働時間	1日8時間以内 かつ 1週40時間以内		
	A 残業+法定外休日	B 法定休日（週に1日の休日）	A+Bの上限
36協定無し	できない	できない	
36協定	月 45時間以内 年 360時間以内	できる （法定外休日はAに含める）	月 100時間未満 2～6カ月平均 80時間以内
36協定 +特別条項	月 45時間超が可能（上限は右記） 月 45時間超ができるのは年6回まで 年 360超～720時間まで可能	できる （法定外休日はAに含める）	月 100時間未満 2～6カ月平均 80時間以内

↑ 対象期間が3カ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合には、月42時間、年320時間と読み替え

↑ 建設業、医師、自動車運転業務は2024年3月まで上限規制の適用猶予、ほか一部例外あり

以上の通り、改正法では時間外労働時間についてかなり厳しくかつ複雑に規定されることになりました。罰則規定も適用されることから、事業所では今まで以上に正確な時間管理が求められるようになります。特に慢性的に残業が多い事業所では、労働時間削減の取り組みには時間がかかりますので、なるべく早めに社内の仕組み作りについて検討を行う必要があるといえます。

適用年月日は？

働き方改革関連法の施行時期は制度により異なり、時間外労働の上限規制については大企業が2019年4月1日から、中小企業が2020年4月1日からの適用となります（図2および図3を参照）。

【図2】働き方改革関連法の施行時期

	施行時期					
	2019年4月	2020年4月	2021年4月	2022年4月	2023年4月	
年次有給休暇の消化義務、高度プロフェッショナル制度、フレックスタイム制度、勤務間インターバルの努力義務、産業医の権限強化等		全企業(大企業+中小企業)				→
時間外労働の上限規制		大企業				→
		中小企業				→
同一労働同一賃金 関連 (パートタイム労働法) (労働者派遣法)		大企業				→
			中小企業 (労働者派遣は2020年4月より)			→
時間外60時間越えの 中小企業の割増賃金率見直し					中小	→

【図3】 「中小事業主」の判断

	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5000万円以下	または	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他業種	3億円以下		300人以下

- ※ 事業場単位ではなく、全事業場を合算した「企業単位」で判断
- ※ 「常時使用する労働者数」は、通常時の状況によって判断
一時的な増員・減員は含めないが、通常雇用のパート、アルバイトは含める
- ※ 派遣労働者は、「派遣元」に含める
在籍出向者は、「出向元」「出向先」の双方に含める
- ※ 複数の業種を行っている事業主は、「主要な事業活動」によって判断

適用が猶予される業種は？

人手の確保が厳しい建設業や自動車運転業務、応召義務のある医師、鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業については、適用が5年間猶予されます。また、新技術・新商品などの研究開発については、医師の面接指導や代替休暇の付与等の健康確保措置を設けることを条件に適用除外となりました。

(参考) 働き方改革の全体像について (厚生労働省HP)
<https://www.mhlw.go.jp/content/000335765.pdf>