

2019 年 4 月（中小企業は 2020 年 4 月）から、

「時間外労働の上限規制」が導入されます！

時間外労働の上限規制を設ける理由を厚生労働省は、以下のように説明しています。

「長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。」

今月は、2019 年 4 月から導入される「時間外労働の上限規制」について、解説します。
なお、中小企業への適用は 1 年猶予され 2020 年 4 月となります。

1. 労働基準法における労働時間の定め

（1）労働時間・休日に関する原則

労働基準法では、労働時間は原則として、1 日 8 時間・1 週 40 時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。休日は原則として、毎週少なくとも 1 回与えること（法定休日）とされています。このように、労働時間は労働基準法によって上限が決められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

（2）36 協定の締結・届出

法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、

- ① 労働基準法第 36 条に基づく労使協定（36（サ）の協定）の締結
- ② 所轄労働基準監督署長への提出 が必要です。

これまで、36 協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって、上限の基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの 36 協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

2. 改正内容（時間外労働の上限規制）（大企業：2019 年 4 月～、中小企業：2020 年 4 月～）

期間	限度時間	限度時間 （※）
1 週間	15 時間	14 時間
2 週間	27 時間	25 時間
4 週間	43 時間	40 時間
1 か月	45 時間	42 時間
2 か月	81 時間	75 時間
3 か月	120 時間	110 時間
1 年間	360 時間	320 時間

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定され、さらに臨時的な特別の事情がある場合にも上回ることをできない上限が設けられます。

（1）時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定

従来の告示では時間外の限度（上限）を協定すべき期間として、① 1 日、② 1 日を超え 3 ヶ月以内の期間、③ 1 年、の 3 種類を示し、このうち②と③について限度時間（上限）を規定していました。

限度時間（※）：1 年単位の変形労働時間制をとっている場合

しかし、告示には強制力がないため、今回の改正では、法律に規定することで、規制を強化します。改正後は、時間外の限度（上限）を協定すべき期間は、①1日、②1ヶ月、③1年、の3種類となり、②と③について時間外労働（休日労働除く）の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。

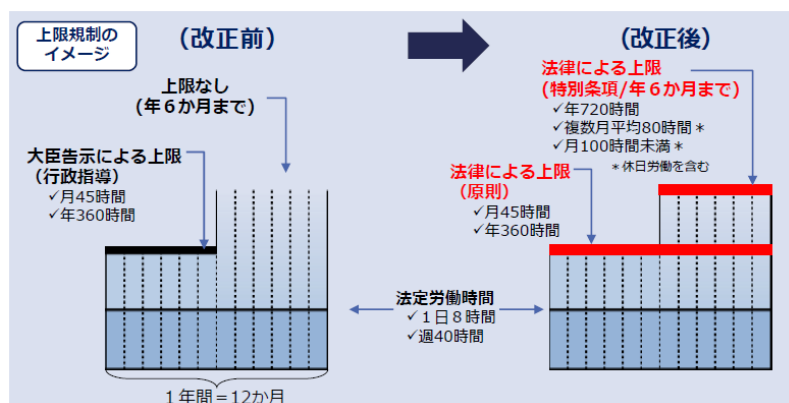
従来と異なり、「1ヶ月」を単位とする上限が必須の協定事項となり、それ以外の期間（1日を超え3ヵ月以内の期間）の選択はできません。

（2）特別条項の上限

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。

- ・ 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
- ・ 時間外労働と休日労働の合計について、「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」が全て1月当たり 80 時間以内
- ・ 時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 ヶ月が限度

上記に違反した場合には、罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。



（厚生労働省資料より）

＜注＞特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月 100 時間未満、2～6 ヶ月平均 80 時間以内にしなければなりません。

例えば、時間外労働が 45 時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、
※時間外労働＝44 時間、休日労働＝56 時間、
のように合計が月 100 時間以上になると法律違反となります。

（3）上限規制の施行にかかわる経過措置

施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以降の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません（下図参照）。



（4）上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務

以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。

①建設事業、②自動車運転の業務、③医師、④鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業

また、新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務づけられました。

- ①医師による面接指導 ②深夜業（22 時～5 時）の回数制限
③終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断
⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置
⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導