

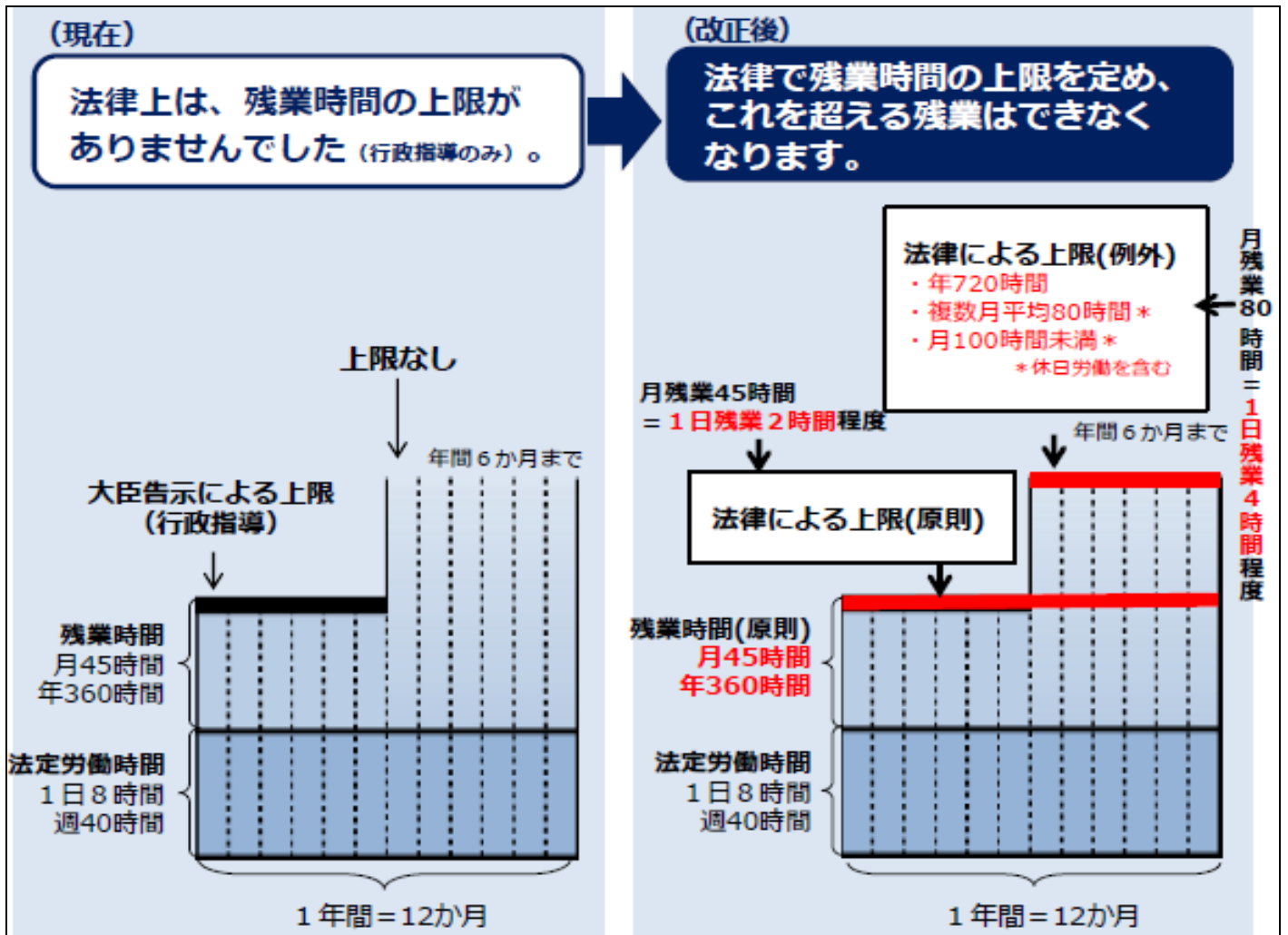
働き方改革関連法が、2019年4月から年度を追って施行されていきます。「働き方改革」と「次世代育成支援」は関連する部分も多く、働き方改革のワーク・ライフ・バランス面を中心に順次紹介してまいります。

今回は、働き方改革の注目課題でもあった「残業時間の上限規制」についてご紹介いたします。

残業時間の上限規制

働き方改革関連法成立に伴い、特別条項付き36協定などで実質的に青天井であった残業時間について、罰則付きの上限規制が導入されます（大企業は2019年4月から、中小企業は2020年4月から）。

＜残業時間の上限規制＞



厚生労働省ホームページより

- ◎ 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。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）
- ◎ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、
 - ・ 年720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）
 を超えることはできません。（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）
 また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

いずれも超えると罰則を受けます（原則として6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）。

制度設計に使われた4つの規制水準は、現在使われている次のものです。

- ・ 100時間＝脳・心臓疾患の過労死ラインの発症前1か月の残業時間の目安
- ・ 80時間＝脳・心臓疾患の過労死ラインの発症前2～6か月の月平均残業時間の目安
- ・ 60時間＝残業代の割増率が25%以上から50%以上になる水準（現在は大企業のみ）
- ・ 45時間＝大臣告示で示された1か月の残業の上限（年360時間）

また、一部の事業・業務については、残業上限規制の適用猶予・除外があります。次のとおりです。

<残業上限規制の適用猶予・除外の事業・業務>

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

いずれにしても、こうした残業規制が、過労防止だけでなく労働時間全体の削減につながり、ワーク・ライフ・バランスの実現にも寄与することが期待されます。

<個別相談の実施>

次世代法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL 045-671-7060