

平成31年4月1日施行（中小企業 令和2年4月1日施行）の時間外労働の上限規制に関する法改正の内容です。

労働基準法32条から確認します。

大原則

労働時間の原則は、労働基準法32条（労働時間）で明記されています。

- ① 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について **40時間** を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について **8時間** を超えて、労働させてはならない。

さらに、労働基準法35条（休日）において、休日に関して規定をされています。

- ① 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。
- ② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。

つまり、法律で定められた労働時間（法定労働時間）の上限は1日8時間、1週40時間以内。

休日は、毎週少なくとも1回、あるいは4週4日を付与することを義務づけています。  
（法定休日）

上記が労働時間と休日に関する大原則になるわけですが、違反したら、下記の刑事罰を受けることとなります。

労働基準法119条（罰則）

次の各号のいずれかに該当する者は、6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。  
（中略）第32条、35条…

使用者が労働者に対して、法定労働時間や法定休日を超えて時間外労働や休日労働を命じる場合には、労働基準法36条に基づく36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要になります。（免罰効果）

時間外・休日労働に関する協定

#### 労働基準法36条（時間外及び休日の労働）

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

ここまでの労働時間、休日や時間外労働、休日労働に関する枠組みは従来通りです。

次に、2019年の法改正に進んでいきます。

改正前の時間外労働の上限は、厚生労働大臣告示(限度基準告示)に規定されていましたが、今回の改正により、罰則付きで、法36条5項に明記されることになりました。

(つまり、今回の改正で、法律に格上げです。)

(改正法の施行は2019年4月 中小企業…2020年4月の施行)

#### 労働基準法36条5項 (新設)

当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1カ月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。

この場合において、労働時間を延長して労働させる時間が1カ月について45時間(3カ月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1カ月について42時間)を超えることができる月数(1年について6カ月以内に限る。)を定めなければならない。



#### 上記の要件

- 1カ月について労働時間を延長して労働させ、休日に労働させることができる時間は、**100時間未満**(複数月平均**80時間以内**)…休日労働を含む。
- 1年について労働時間を延長して労働させることができる時間は、720時間を超えない(**720時間以内**)…休日労働を含まない。
- 1カ月あたりの限度時間  
原則…45時間を超えることができる月数は1年につき6カ月以内

720時間の中に、「休日労働を含まない。」ということは、720時間以外に休日労働が可能のため、実際には720時間+休日労働時間になります。

繰り返しになりますが、改正前は、「月45時間、年360時間」という「限度基準告示」を定め、行政指導を行っていましたが、臨時的な特別の事情がある場合は、特別条項を結べば、上限なしに残業させることが可能でした。

- 予算・決算業務
- 納期のひっばく
- 機械トラブルへの対応
- 季節商材による業務の繁忙 等々

今回改正では、法律（労基法36条）に時間外労働の上限時間として「月45時間、年360時間」が明記され、違反した場合には、罰則が課され、また上限を明確に規定しています。（月45時間、年360時間を超えて労働させる場合は、臨時的な特別の事情がある場合で、特別条項を締結する流れは改正前と同じです。）

[改正前との比較]

改正前			改正後		
厚生労働大臣 限度基準告示			労働基準法36条		
罰則…なし			罰則…あり（法119条）		
	限度時間			限度時間	
	原則	1年単位		原則	1年単位
1週間	15時間	14時間	1カ月	45時間	42時間
2週間	27時間	25時間	1年	360時間	320時間
4週間	43時間	40時間			
1カ月	45時間	42時間			
3カ月	120時間	110時間			
1年	360時間	320時間			