

時間外労働の上限規制導入について

働き方改革により、大きな法改正がいくつかありました。今回は多くの事業所に関係のある、時間外労働について説明します。

労働基準法において法定労働時間の限度は1日8時間、1週で40時間、法定休日は毎週少なくとも1回以上、と規定されています。これを超えて時間外労働、休日労働をさせるには、36協定の締結・届出が必要です。

これまで、時間外労働には上限の基準こそ設けられていましたが、36協定を結べば限度時間を超える時間外労働をさせることができました。

しかし今回の法改正により時間外労働は原則として、月45時間、年360時間が上限となりました。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）でも次のことを守らなければなりません。①時間外労働が年720時間以内②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満③時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」がすべて1月当たり80時間以内④時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度、となります。

今回の改正には罰則規定も設けられ、違反した際には6か月以下の懲役または30万円以下の罰金、が科されるおそれがあります。

この法改正は本年4月施行ですが、中小企業に対しては1年間猶予され、2020年4月1日からの適用となります。

時間外労働が常態化していると、それありきの労働体制が標準になっているケースが多く、改めるためには生産性の向上や業務の根本的な見直しが必要です。36協定の締結が済んでいない場合には早急に締結・届出が必要です。