

時間外労働の上限規制の導入(労働基準法)

[施行時期]

区分	施行時期
大企業	2019年4月
中小企業	2020年4月

2019年度の社会保険労務士試験の法改正の目玉は、働き方改革に絡む法改正ですが、その中で特に、労働基準法の「時間外労働の上限規制」が大きな改正点になります。

① 限度時間…労使間での36協定が前提

改正前			改正後		
	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年間	360時間	320時間
4週間	43時間	40時間	1年単位：対象期間が3カ月を超える場合		
1カ月	45時間	42時間			
2カ月	81時間	75時間			
3カ月	120時間	110時間			
1年間	360時間	320時間			
1年単位：対象期間が3カ月を超える場合					

改正前は、細かく期間に応じて限度時間が決められていましたが、改正後は、1カ月と1年間という期間でシンプルになっています。

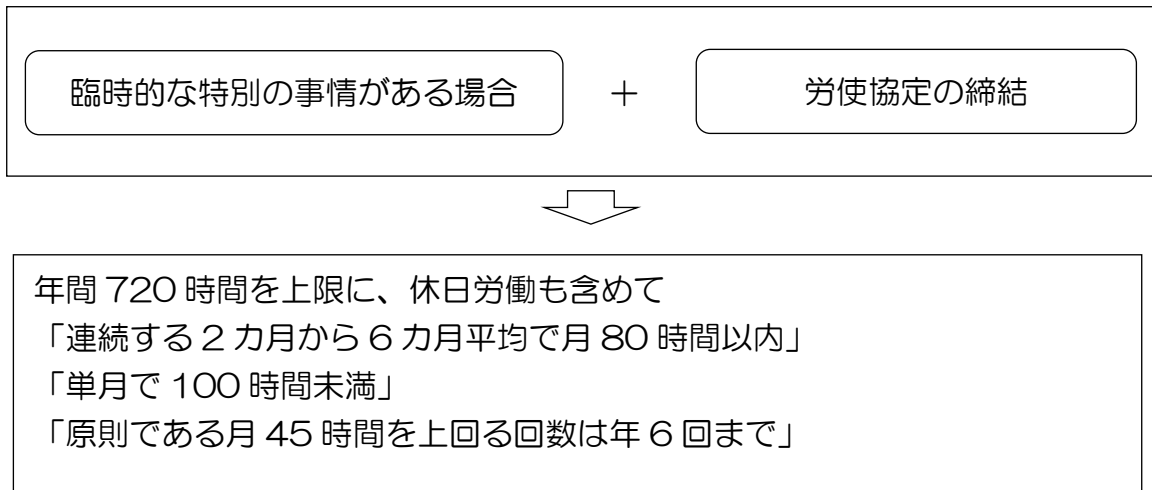
上記の限度時間を超えて労働時間を延長する場合の措置として、特別の事情（臨時的なものに限る。）の場合、「特別条項付き協定」により限度時間を超えることが可能でしたが、具体的な上限時間等は明記されていませんでした。

社労士合格通信

今回の改正では、具体的な時間が明記され、併せて、罰則の規定が盛り込まれています。

改正前	改正後
特別条項による延長時間について、 <u>上限等</u> が法律で明確化されていない。事実上、無制限に残業をすることができました	① 年間 720 時間以内 ② 単月 100 時間未満 ③ 2 カ月ないし 6 カ月の平均 80 時間以内 ⇒1 か月の限度時間を超えて働かせるのは 1 年のうち 6 か月以内

(①と②：法定休日労働の労働時間を含めない。 ③：法定休日労働の労働時間を含める。)



上限を超えた場合は、罰則として、雇用主に半年以下の懲役または 30 万円以下の罰金が科せられます。