

4月からの残業上限規制の注意点

働き方改革関連法の目玉とも言える「時間外労働の上限規制」が大企業において今年4月から施行されます。上限を超えるかどうかの計算はどのように行うかを解説します。

はじめに

ニュースなどで「今年4月から、法律で残業の上限が決める」と聞いたことがある方も多いでしょう。ただ、今の時点では具体的な内容についての理解が追いついていないように思います。以下、4月からの残業上限のルールと計算方法について解説します。

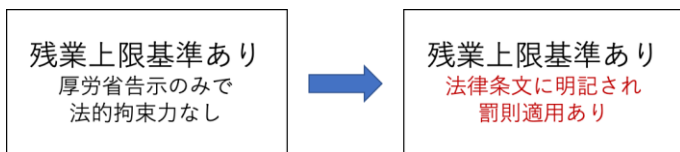
対象企業

まず、上限規制の対象ですが、**2019年4月から対象となるのは大企業（常時雇用する従業員数 501人以上の会社）に限られます。**中小企業は翌年2020年4月から対象となります。

何が変わるか

法改正により、原則1週間40時間・1日8時間という法定労働時間を超えて働かせる場合の**残業時間数に上限**が設けられます。

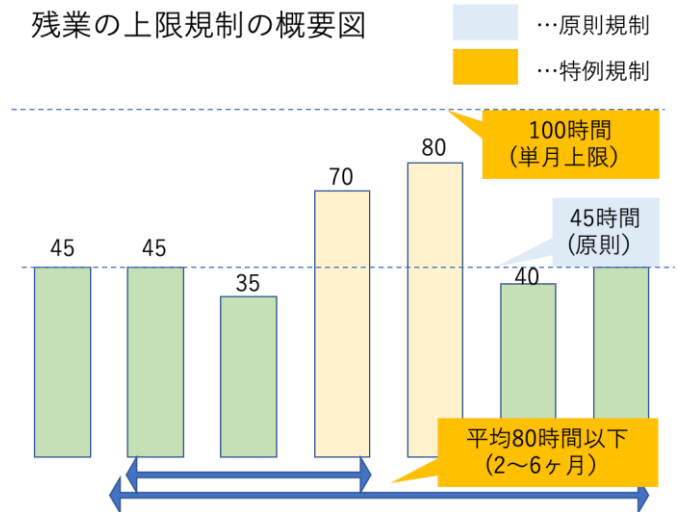
従来残業上限は法的拘束力のない告示による定めのみで法律条文に定めがなかったところ、今回「罰則付きで法律条文に明記される」という変化がありました。



2階建ての上限規制

残業上限規制は2階建てになっています。まず「(1)上限時間数を原則、1ヶ月45時間、1年360時間（1年単位の变形労働時間制を適用する場合1ヶ月42時間、1年320時間）」とし、(1)を超える特別な事情があるときでも**「(2)1年720時間、単月では100時間未満（休日労働含む）、かつ2~6ヶ月の全ての平均で80時間以下（休日労働含む）を限度とする」**よう規制されます。

残業の上限規制の概要図



実務上のポイント

実務上、残業が多い企業では以下の4点に注意してください。

1. まずは月45時間以内に抑えるよう努力する
2. 45時間を超える月は6回までとする
3. 単月で休日労働を含めた残業時間が100時間を超えないようにする
4. 45時間を超える月が続く場合、休日労働を含め平均80時間を超えないよう注意する

また、36協定の締結についてもなおざりにせず、今まで以上に注意して適正な手順を守るようにしましょう。

つまり、(1)労働者代表の選出をいっけい減にせず、選挙など公正な手段で行うことや、(2)残業上限時間についても労働者代表と慎重に決めることなどがトラブル予防になるでしょう。

残業上限規制は今後労働基準監督署の臨検調査の中心課題になっていくことが見込まれます。残業が多い場合、早めの対策をしていきましょう。