

N-5. 残業時間の上限について

【問】 会社の事業拡大に伴い担当業務が変更になりましたが、残業時間が増えてきています。最近では精神的にも体力的にも疲れてきており、どこまで長時間残業が続くのか不安です。どうしたらよいのでしょうか。

【答】 労働基準法では、労働時間は1日8時間・1週40時間以内として「法定労働時間」が定められています。これを超えて労働者に時間外労働（残業）させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結・労働基準監督署への届出が必要となります。

その場合でも、36協定以内での時間外労働とする必要があり、更には、使用者は労働者に対する安全配慮義務を負い、時間外労働・休日労働を必要最小限に止める必要があります。

会社の36協定の内容を確認するとともに、労働時間の管理や業務体制の改善などについて会社と話し合われてはいかがでしょうか。

【解説】 平成30年7月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働時間に罰則付きの上限が設けられました（適用猶予事業・業務（※）を除き、大企業は平成31年4月から、中小企業は令和2年4月から適用）。時間外労働の上限は、月45時間・年360時間となり、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。

臨時的な特別の事情があっても書面での協定により労使が合意する場合でも、年720時間、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。また、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。

平成30年9月には「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」が策定されました。

その指針において、時間外労働・休日労働は必要最小限に止めること、使用者は36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと、産業医等による助言・指導や保健指導により労働者の健康・福祉を確保することなどが使用者の留意すべき事項として示されています。

（※）適用猶予事業・業務（自動車運転の業務、工作物の建設の事業、医業に従事する医師など）の時間外労働の上限規制については、令和6年4月1日から適用されます（参照 下表「適用猶予事業・業務」）。