

働き方改革関連法で変わった 残業のルール

Index

- 1 複雑な時間外労働の新ルールを読み解こう
 - 2 時間外労働の上限規制
 - 3 中小企業に対する割増賃金率の猶予措置廃止
 - 4 フレックスタイム制の清算期間の上限延長
 - 5 フレックスタイム制における完全週休2日制の不都合解消
-

1 複雑な時間外労働の新ルールを読み解こう

2019年4月1日より、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（以下「働き方改革関連法」）が順次施行されています。法改正の内容は多岐にわたりますが、経営者の関心が特に強いのは時間外労働に関するルール変更への対応でしょう。

時間外労働に関するルール変更は複雑です。例えば、「時間外労働の上限規制」では、具体的に何時間まで働かせてよいのかが分かりにくくなっています。また、フレックスタイム制では、清算期間の上限延長などにより、今までと異なる割増賃金ルールが新設され、管理が難しくなっています。

本稿では、時間外労働の上限規制に抵触するケースが一目で確認できる一覧表や、現行のフレックスタイム制との違いが分かる比較表を紹介します。時間外労働のルール変更が、社員の働き方にどのような影響を及ぼすのかについて、具体的なイメージをつかむのにお役立ていただけます。

2 時間外労働の上限規制

1) ルール変更の内容は？

社員に時間外労働を命じる場合、次の3つを遵守することが必要となりました（2019年4月1日施行、中小企業は2020年4月1日適用）。ただし、「自動車運転の業務、建設事業、医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業、新技術・新商品等の研究開発業務」については、適用が猶予または除外されます。

1. 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間（いずれも休日労働を含まない）を原則とする（基準告示に「限度時間」として定めていたものを法律に格上げ）（注）
2. 臨時的な特別な事情がある場合でも、月100時間未満（休日労働を含む）、年720時間（休日労働を含まない）を上限とする（ただし、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6カ月まで）
3. いかなる場合も、月100時間未満（休日労働を含む）、2～6カ月平均80時間（休日労働を含む）を上限とする

法改正前は、労働基準法（以下「労基法」）第36条に基づく労使協定（以下「36協定」）に定める時間数が、基準告示の限度時間を超えていても、その協定は直ちに無効にはなりませんでしたが、しかし、基準告示の限度時間が法律に格上げされたことで、1.の時間数を超える36協定を締結することは、原則としてできなくなりました。

また、法改正前は、臨時的な特別な事情がある場合は、特別条項付き36協定の締結・届け出を行えば、基準告示の限度時間を超えて時間外労働を命じることができました。しかし、今回の法改正では、特別条項付き36協定に対して上限時間数が定められることとなり、その上限を超える協定は締結することができなくなりました。

サンプルレポート

本レポートは、サクセスネットで公開している
ビジネスレポートの一部を公開したサンプルです。
サクセスネットサイトにログインした後、全文を
閲覧することができます。