



第12回

# 社会保険講座



中谷 知世

## 法定労働時間と残業時間

最近「長時間労働」「違法残業」「過労死」「労働基準監督署立入」等についてメディアで取り上げられ、私たちの労働環境に疑問を持つ方が増えているのではないのでしょうか。実際に上場企業301社の7割超が、長時間労働の是正を働き方改革の最優先課題としていることが日本経済新聞社と日経リサーチの調査で判明しました。

では、そもそも「長時間労働」の何が問題なのでしょう。今回は「法定労働時間と残業時間」についてご紹介致します。

### ① 法律で決まっている労働時間とは？

労働基準法では、そもそも残業自体を禁止しているんですね…



#### 法定労働時間・休日

- ・使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。
- ・使用者は、少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を休ませなければなりません。

つまり上記法定労働時間を超えて、又は法定休日に働かせることは労働基準法違反となります。

### ② 適法に時間外・休日労働するには？

原則、上記の通り残業や休日出勤は禁止されていますが労使協定(36協定)を締結し労働基準監督署に届出をした場合、適法に労働させることができます。

つまり協定を締結・届出をしない場合は、違法に残業をさせていることになり労働基準法違反となります。

### ③ 何時間まで時間外労働(＝残業)が許される？

・36協定で定める時間外労働の限度

原則、労働時間の延長の限度(＝残業時間の限度)は以下の通りです。

例え協定を締結し届出をしても、申請した時間を超えて残業をさせると労基法違反となります。

期 間	1 週間	2 週間	4 週間	1 ヶ月	2 ヶ月	3 ヶ月	1 年間
限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間	81時間	120時間	360時間

原則は上記の時間を超えて残業をさせることはできませんが以下の手続きを踏めば限度時間を超えて残業させることができます。

・限度時間を超えて労働できる場合(特別条項付き協定)

特別な事情があり、半年を超えない臨時的なものである場合※は、特別条項付き協定を締結し上記の限度時間を超えて残業をさせることができます。極端な例を言えば、原則1ヶ月に45時間しか残業をさせてはいけませんが、特別条項付協定を結んだ場合80時間、100時間でも残業を適法にさせることができます。 ※例えば納期の逼迫、大規模なクレーム対応等

### ④ 「長時間労働」の何が問題？

正しく手続きをすれば青天井で残業時間を申請することが出来ますが、問題があります。

・労基署の立ち入り調査の対象となる。

労基署の立ち入り調査の基準を残業時間が月100時間超から月80時間超に引き下げられました。

・労災の認定基準となる。

脳・心臓疾患は残業時間が発症前1ヶ月に100時間超、または発症前2～6ヶ月にわたり月80時間超だと発症との関連性が高いという定義があります。

特別条項付協定を結び、従業員に長時間残業させることは可能ですが④に挙げたリスクを念頭に置いて頂き、「働き方」をお考え下さい。

また、政府は特別条項付き協定による労働時間の上限を設けようとしています。上限が定められると、これからは一定の労働時間で成果を上げなければならない為、今までとは違った「働き方」も検討する必要が出てくることになるでしょう。

