

2 労働時間の上限規制・割増賃金

弁護士 三角 真理子

Q2-1 時間外労働の上限規制の概要

働き方改革関連法で労働時間について上限が設けられたと聞きましたが、具体的にどのような内容ですか。

A2-1

平成30(2018)年に働き方改革関連法が成立し、時間外労働について、法律上の上限が設けられました。時間外労働は、原則として、月45時間、年360時間が上限とされています(労基法第36条4項)。臨時的な特別事情がある場合には、別途、時間外労働及び休日労働の限度を協定できますが、これにも制限が設けられています。

解説

労基法上、原則的な最長労働時間(法定労働時間)は1週40時間、1日8時間と定められている(労基法第32条)。使用者は、原則として、法定労働時間を超えて労働者に就労を命じることはできない。ただし、労基法第36条に基づく労使協定(三六協定)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出た場合には、使用者は、労働者に対して、その協定で定めるところによって労働時間を延長し(時間外労働)、又は休日に労働(休日労働)させることができる(労基法第36条1項)。

三六協定による時間外労働の延長については、従来、法定の上限規制がなかったが、平成30年に働き方改革関連法が成立し、法律上の上限が設けられた。まず、時間外労働の上限は、月45時間、年360時間を原則とする(労基法第36条4項)。臨時的な特別な事情があり、別途労使で時間外労働・休日労働の限度を合意した場合でも、年720時間以内(労基法第36条5項)、休日労働を含み単月100時間未満(労基法第36条6項2号)、休日労働を含み複数月平均80時間以内(労基法第36条6項3号)に限られる。また、月45時間を超えることができるのは、年間6箇月までである(労基法第36条5項)。

以上の上限規制は2019年4月に施行され、大企業については同月から、中小企業については2020年4月から適用されている。

Q2-2 規制の適用猶予と除外

私の会社は自動車による運送会社です。令和6(2024)年3月31日まで、上限規制の適用が猶予されていましたが、同年4月1日以降は、具体的にどのような上限規制が適用されるのでしょうか。

A2-2

自動車運転業務については、特別条項付き三六協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間以内とする規制と、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制が適用されません。

解説

自動車運転業務、工作物の建設事業、医業に従事する医師、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、時間外労働の上限規制について猶予期間が設定されていたが、令和6(2024)年4月1日、これらの業種にも上限規制が適用された¹。

上限規制の適用により、自動車運転業務については、特別条項付き三六協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となった。時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間以内とする規制と、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されない。

工作物の建設業(どのような事業が含まれるかについては、労基法規則第69条第1項各号に定められている。²参照。)については、災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用される。災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されない。

医業に従事する医師については、特別条項付き三六協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1860時間³となる。時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2~6ヶ月平均80時間以内とする規制及び時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されない。

鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、上限規制がすべて適用される。

時間外労働の上限規制の適用除外になるものとして、新たな技術、商品または研究開発に係る業務がある(労基法第36条11項)。

Q2-3 三六協定の締結

労働時間の上限規制に関して、三六協定の締結にあたり、注意すべきことはありますか。

A2-3

三六協定の新様式に従って届出を行う必要があります。

解説

三六協定の締結にあたっては、1日、1か月、1年のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要がある。

また、1年の上限について算定するために、協定期間の起算日を定める必要がある。時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすることを、協定で定める必要がある。三六協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられている。

限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限る。臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければならない。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められない。

令和6年4月から、三六協定届の様式が変更されているため、新様式で作成の上、所轄の労働基準監督署長に提出する必要がある。

なお、建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）を含む場合、自動車運転の業務を含む場合、医業に従事する医師を含む場合等については、適用内容に沿った所定の新様式を使用する必要がある（以上につき⁴）。

Q2-4 上限規制違反の場合の罰則等

時間外労働の上限規制を守らなかった場合、どのような罰則等がありますか。

A2-4

6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金があり得ます。また、労働基準関係法令違反に係る公表事案として、企業・事業場の名称、違反法条、事案概要等が公表される可能性があります。

解説

1か月の時間外労働及び休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合（労基法第36条6項2号）や、時間外労働及び休日労働の合計時間の2～6か月平均が80時間を超えた場合（労基法第36条6項3号）には、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金があり得る（労基法第119条1号）。また、労働局のホームページ等で、労働基準関係法令違反に係る公表事案として公表されることがありうる。

Q2-5 割増賃金

私の会社はいわゆる中小企業です。納期が逼迫している場合に、1か月の時間外労働の合計を70時間とする三六協定を締結しようと考えています。今後、時間外労働が深夜に発生した場合、割増賃金はどのように計算したら良いのでしょうか。

A2-5

深夜労働がない場合、月60時間までの時間外労働については割増率が2割5分以上、月60時間を超える時間外労働については割増率が5割以上になります。加えて、時間外労働と深夜労働が重なる労働時間については、時間外労働と深夜労働の割増率が重疊的に適用されます。月60時間までの時間外労働を深夜に行わせた場合には、通常の労働時間の5割以上（時間外労働について2割5分＋深夜労働について2割5分）の割増率で計算し、月60時間を超える時間外労働を深夜に行わせた場合には、通常の労働時間の7割5分以上（時間外労働について5割＋深夜労働について2割5分）の割増率で計算する必要があります。

解説

時間外労働の時間が1ヶ月について60時間を超えた場合には、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払う必要がある（労基法第37条1項但書）。中小事業主については、上記5割以上の率で計算した割増賃金の支払義務について、適用が猶予されていたが（労基法附則第138条）、令和5年4月1日からは、中小事業主においても、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならなくなった⁵。

また、深夜労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の割増賃金を支払う必要がある（労基法第37条4項）。

時間外労働と深夜労働が競合した場合、時間外労働に係る割増率と深夜労働に係る割増率が重疊的に適用される。三六協定により延長した労働時間が午後10時

から午前5時(厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時)までの間に及ぶ場合には、通常の労働時間または労働日の賃金の5割以上の割増賃金を支払うことになる(労基法施行規則第20条1項)。また、その時間の労働のうち、1か月について60時間を超える労働時間の延長に係るものについては、7割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない(同項)。

- 1 建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制(旧時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html
- 2 建設業の時間外労働の上限規制に関するQ&A
<https://www.mhlw.go.jp/content/001115877.pdf>
- 3 医師の時間外労働の上限規制の解説
<https://www.mhlw.go.jp/content/001183185.pdf>
- 4 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」
<https://www.mhlw.go.jp/hatarakikata/pdf/000463185.pdf>
- 5 厚生労働省「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>