

時間外労働の限度時間

期 間	1週間	2週間	4週間	1か月間	1年間
一般労働者の 限度時間	15時間	27時間	43時間	45時間 (42)	360時間 (320)

通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的に限度時間（1か月45時間、1年720時間）を超えて労働させる必要があつて、労使が合意した場合（特別条項）でも、●時間外労働が1年で720時間以内、●時間外労働と休日労働の合計が1か月100時間未満、2か月から6か月平均で1か月80時間以内、●時間外労働が1か月45時間を超える回数は1年で6回まで、を上回ることはできません。※自動車の運転の業務、医業に従事する医師については、臨時的に特別な事情がある場合の上限時間が異なります。詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。



年俸制の場合には、時間外労働や休日労働、深夜労働をしても割増賃金は払ってもらえないのでしょうか？

たとえ年俸制でも、労働者が時間外労働、休日労働、深夜労働をした場合は、使用者には法律上当然、割増賃金の支払義務があります。ただし、労働基準法第41条に定める管理監督者などに対しては、適用されませんので、この場合は深夜労働についてのみ割増賃金の支払い義務が発生することになります。

■時間外労働・休日労働・深夜労働に関するお問い合わせ・ご相談
「労働時間・休日・休暇に関するお問い合わせ・ご相談先(P.13)」参照

また、以下のような時間外労働・深夜労働の制限があります。

育児や介護を行う男女労働者の時間外労働の制限

育児や介護を行う男女労働者の深夜労働の制限

詳しくは厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

育児・介護休業法 検 索

■ 育児・介護を行う労働者の時間外・深夜労働制限に関するお問い合わせ・ご相談

P.52 福岡労働局雇用環境・均等部指導課
MAP D-1 博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館4F

TEL 411-4894

ふくおか「働き方改革」推進企業の取り組み

100年を期する TOSHI 株式会社都市資源開発

全社員が働きやすい職場環境づくり
の為に働き方改革に取り組みます。



コラム

働き方はどう変わる？・働き方改革関連法のポイント

PART1

労働時間に関する制度の見直し

■P.45に、PART2「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」も掲載していますので、ご覧ください。

「働き方改革」は、働く人々が、それぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できるようにするための改革です。このコラムでは、2018年6月29日に成立した働き方改革関連法のポイントを紹介します。

働き方改革関連法には、労働基準法、労働安全衛生法やパートタイム労働法など8つの法律があります。

労働時間に関する制度の見直し

① 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限について、労働基準法の改正により、「月45時間、年360時間」を原則とすることが法律で明記されました。

加えて、特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

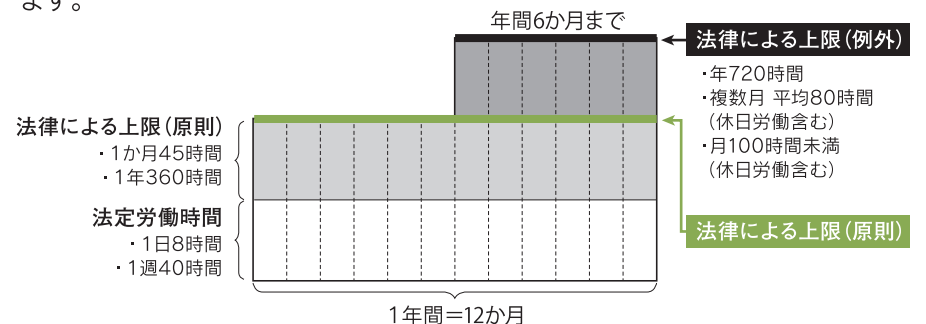
- ・年720時間
- ・複数月平均80時間（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超える残業はできなくなりました。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

ただし、一部には適用除外となる事業・業務があります。

大企業は2019年4月1日から、中小企業は2020年4月1日から施行されています。



FUKUOKA NEXT



フクシ株式会社

全ての従業員にとって働きやすい環境を整えていきます。



働き方改革関連法のポイント

PART1 労働時間に関する制度の見直し

② 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。

この仕組みを、労働時間等設定改善法の改正により、企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

施行：2019年4月1日～

③ 年5日の年次有給休暇の取得を企業に義務付け

年次有給休暇は、これまで労働者側から申し出なければ取得できませんでしたが、労働基準法の改正により、10日以上の子次有給休暇が付与される労働者については、使用者が労働者の希望を踏まえて、時季を指定して年5日を付与することとなりました。

施行：2019年4月1日～

④ 中小企業の「割増賃金率」の引き上げ

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率については、大企業は50%、中小企業は猶予措置により25%となっていました、猶予措置が廃止され、中小企業についても50%に引き上げられました。

施行：2023年4月1日～

⑤ フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制は、「始業及び終業の時刻を労働者の決定にゆだねる」仕組みです。一定期間（清算期間）を平均して週40時間以内であれば、1日8時間、1週40時間の法定労働時間枠を超えて労働させることができます。

これまでの清算期間の上限は1か月でしたが、労働基準法の改正により3か月に延長され、割増賃金の計算方法についても整備されました。

施行：2019年4月1日～

⑥ 高度プロフェッショナル制度の創設

対象労働者の範囲を限定し、長時間労働防止措置を講じたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々が、高い収入を確保しながら、メリハリのある働き方を可能とする「高度プロフェッショナル制度」が創設されました。

施行：2019年4月1日～

⑦ 産業医・産業保健機能の強化

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認められるときは、事業者に対して勧告することができます。労働安全衛生法の改正により、事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととなりました。

また、事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければなりません。

施行：2019年4月1日～

