



## 監督署の窓

# 時間外労働の上限規制等について

時間外労働等の上限規制について、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、平成29年6月5日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して、以下の報告が建議されました。

今後、報告内容を踏まえて労働基準法改正の検討が進められますので、その報告の概要を紹介します。

**1、時間外労働の上限規制**

(1) 上限規制の基本的枠



**組み**

● 時間外労働の上限規制

原則として月45時間、かつ、年360時間とする。

1年単位の變形労働時間制（3カ月を超える期間を対象期間とする場合）にあつては、月42時間、かつ、年320時間とする。

● 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回る事ができる。

**組**

み、単月で100時間未満

③ 原則である月45時間（1年単位の變形労働時間制の場合は42時間）の時間外労働を上回る回数は年6回までとする。

● 現行の36協定は、「1日」及び「1日を超え3カ月以内の期間及び1年間」としなければならぬと定められているが、「1日」及び「1カ月及び1年間」に限ることとする。

(2) 現行の適用除外等の

ない時間外労働時間を720時間とする。

かつ、年720時間以内において、一時的に業務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限として

① 休日労働を含み、2カ月内ないし6カ月平均で80時間以内

② 休日労働を含み、単月で100時間未満

取扱い

① 自動車の運転業務  
自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。

② 建設事業  
罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する。ただし、復旧・復興の場合においては、単月で100時間未満、2カ月ないし6カ月の平均で80時間以内の条件は適用しないが、併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける。

③ 新技術、新商品等の研究開発の業務

した上で適用除外とする。

● 新技術、新商品等の研究開発の業務に従事する労働者の健康確保措置として、時間外労働・休日労働が1カ月あたり100時間を超えた労働者に対し、医師による面接指導の実施を義務づける。

2、勤務間インターバル  
労働時間等設定改善法を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定期間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課す。

3、長時間労働に対する健康確保措置

(1) 医師による面接指導  
長時間労働に対する健康確保措置として、医師による面接指導について、現行では、時間外労働・休日労働時間が1カ月当たり100時間を超えた労働者から申し出があった場合に義務となっていたが、1カ月80時間超とする。

(2) 労働時間の客観的な把握

医師による面接指導の適切な実施を図るため、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について客観的な方法等によらなければならない旨を省令

に規定する。  
 監督署では、定期的に事業場を訪問し、調査を行っていますが、出勤記録を見ると、まさに「過重」な労働実態に大変驚

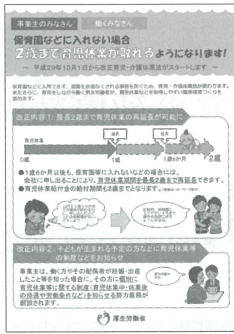
かされることがあります。長時間など過重な労働が続くと、健康障害のリスクが高まることは、すでに皆様も十分にご承知のことと思います。万が一にも、過労死等が発生

してしまいますと、本人はもとより、家族、会社にとっても、その悲嘆、損失は計り知れないものとなります。

時間労働が常態化している事業場におきましては、所定外労働の削減に最優先に取り組んでいただき、ワーク・ライフ・バランスの改善を図っていただきますようお願いいたします。

保育園などに入れない場合、  
**2歳まで育児休業が取れる**  
 ようになります！

～平成29年10月1日  
 育児・介護休業法改正施行～



「育児・介護休業法」が改正され平成29年10月1日から、保育園などに入所できないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できるようになります。これにより改正法に沿った育児休業制度の規定整備が必要です。

詳細は厚生労働省のホームページでご確認いただけます  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

また、愛知労働局では、「ハラスメント撲滅キャラバン」として、「ハラスメント対応特別相談窓口」を平成29年7月1日～平成29年12月28日まで実施します。

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法でセクハラ、マタハラ等の防止措置が事業主義務となっています。働く方も、企業の担当者の方もご相談ください。

お問い合わせ先：愛知労働局雇用環境・均等部指導課  
 (電話052-219-5509)

会員事業場専用無料相談ダイヤル  
**企業の労働110番**  
 FAX ☎ 052-9611-9763150



名古屋市(出典:結核予防会 2017結核予防週間ポスター)