

# NEWS *Club* OA

## 第27号

### 残業の上限規制の真の目的

社会保険労務士事務所  
ならいメンタルヘルスオフィス  
代表 奈良井友彦



2024年11月23日発行

2019年4月から、残業時間の上限規制が導入され、まずは大企業に適用されました。その後2020年4月から中小企業にも適用されるようになりました。この上限規制では、以下のような基準が設けられています。

- 時間外労働は1か月あたり**45時間以内**
- 時間外労働は1年間あたり**360時間以内**

ただし、36協定に特別条項を設けることで、さらに以下の条件で残業が可能になります。

- **1か月の時間外労働が45時間を超えてもよいのは年間6か月まで**
- **1年間の時間外労働が最大720時間以内**
- **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**
- **時間外労働と休日労働の合計が、複数月で平均80時間以内**

これらの上限を超えた場合、企業や担当者には6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられます。

この上限規制は、「労働時間を削減し、ワークライフバランスの実現を目指すため」とされていますが、実際にはどうでしょうか。特別条項によって年間最大720時間までの残業が認められることが本当にワークライフバランスの実現といえるでしょうか。

例えば、年間の総労働日数が235日（365日－週休104日－祝日16日－有給10日）だとすると、残業上限の720時間を235日で割ると、1日平均3時間の残業が発生する計算になります。9時から18時まで通常勤務し、その後3時間の残業、さらに往復2時間の通勤、睡眠時間を8時間とると、残りの自由時間はわずか2時間です。その中で食事や入浴、家事を済ませれば、余暇の時間はほとんど残らないでしょう。この状況はワークライフバランスの実現とはかけ離れています。

また、長時間労働が引き起こす脳・心臓疾患に関して、労災認定基準では次のように定められています。

- ・ 発症直前の1か月において100時間以上の残業がある場合
- ・ 発症前の2～6か月間で月平均80時間以上の残業をしている場合

この基準を見てみると、残業時間の上限規制は「ワークライフバランスの実現」というよりも、労働者が過労で脳や心疾患を発症しても労災認定を避けるため、企業側が責任を問われないギリギリの時間設定をしているとも考えられます。

★奈良井先生に関する情報

FacebookまたはYoutubeから直接相談が可能です。

<https://www.facebook.com/narai.office/>

【facebook】



<https://www.youtube.com/@user-hg7ks1fm7u>

【Youtube】

