

# 02 時間外労働の上限規制

施行 大企業：2019年4月～／中小企業：2020年4月～

時間外労働の  
上限規制とは

残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、  
臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があっても、  
以下を超えることはできません。

✓ 年720時間<sup>以内</sup>

✓ 複数月平均80時間<sup>以内</sup>  
(「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内)

✓ 月100時間<sup>未満</sup>

休日労働を  
含む

休日労働を  
含む

事業主の  
皆さん、  
ご注意ください！



月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。

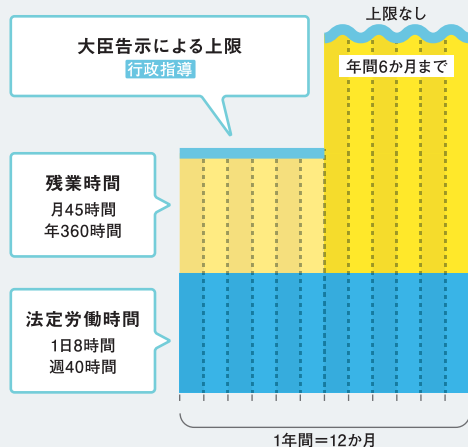
また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※上記に違反した場合には、罰則(6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)が科されるおそれがあります。

## 改正前と改正後のポイント

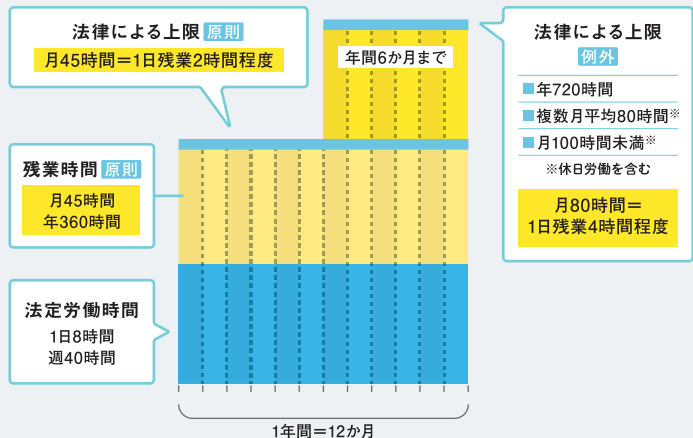
改正前

法律上は、残業時間の上限が  
ありませんでした(行政指導のみ)。



改正後

法律で残業時間の上限を定め、  
これを超える残業はできなくなります。



# 03 同一労働同一賃金

施行 2020年4月～ ※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日～

同一労働  
同一賃金とは

正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止されます！

非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）  
について、以下の1～3を統一的に整備します。



## 1 不合理な待遇差をなくすための 規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドラインを策定し、どのような待遇差が不合理に当たるか否かを例示します。

### 均衡待遇規定 不合理な待遇差の禁止

- ① 職務内容
- ② 職務内容・配置の変更の範囲
- ③ その他の事情  
の違いに応じた範囲内で、  
待遇を決定する必要があります。

### 均等待遇規定 差別的取扱いの禁止

- ① 職務内容
- ② 職務内容・配置の変更の範囲  
が同じ場合、待遇について  
同じ取扱いをする必要があります。

派遣労働者については、  
次のいずれかを確保することを義務化します。

- ① 派遣先の労働者との均等・均衡待遇
- ② 一定の要件<sup>\*</sup>を満たす労使協定による待遇

<sup>\*</sup>同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金と比べ、派遣労働者の賃金が同等以上であることなど。

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○ + 労使協定
均等待遇規定	○ → ◎	× → ○	△ → ○ + 労使協定
ガイドライン	× → ◎	× → ○	× → ○

改正前 → 改正後 ○ 規定あり △ 配慮規定 × 規定なし ◎ 規定の解釈の明確化

## 2 労働者に対する待遇に関する 説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」など、自身の待遇について事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容 (雇入れ時)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項 (求めがあった場合)	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由 (求めがあった場合)	× → ○	× → ○	× → ○

改正前 → 改正後 ○ 説明義務の規定あり × 説明義務の規定なし

## 3 行政による事業主への助言・指導等や裁判外 紛争解決手続（行政ADR）の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

改正前 → 改正後 ○ 規定あり △ 部分的に規定あり(均衡待遇は対象外) × 規定なし