

📌 今月のポイント

社会保険の法改正等について ②



2026年9月から、残業時間に対する労働基準監督署の監督指導運用が見直されました。誤解を招く可能性もありますので、具体的にわかりやすくご説明します。



労働基準監督署による監督指導の運用見直しについて

「労基署が月45時間残業にこだわらなくなった!？」との報道がされていますが、これは法律の緩和を意味するものではありません。変わったのは労基署による「行政指導の重点」であり、法律上の残業上限ルールそのものは一切変わっていません!!

【変更点】 労基署の指導方針（何が変わったのか？）

① 「一律45時間以内」の機械的指導を廃止

現場実態を無視した一律の削減要請を取りやめました。

② 「健康福祉確保措置」の確認を最重視

医師による面接指導や勤務間インターバル等の実施・記録を厳格にチェックします。

※ 勤務間インターバル制度は、努力義務とされています。
一定の休息时间（原則11時間）を確保することが推奨されています。

③ 悪質な長時間労働（80～100時間）への重点化

過労死ラインに近い深刻なケースを優先的に是正・摘発します。



チェックのやり方
（行政指導の方針）
が変わったということです。

見直しの
背景は？

- ・深刻な人手不足に悩む経営側から「現場の実態に合わない画一的な指導だ」という不満があったこと
- ・一部の労働者から「もっと働いて稼ぎたい」という声があったこと

【不変】 法律上の残業ルール（何が変わらないのか？）

① 原則の上限は「月45時間・年360時間」

法改正で緩和されたわけではなく、原則の限度時間は維持されます。
この時間を超えさせるには、特別条項付き36協定が必要です。

② 特別条項があっても、絶対上限は存続

- ・時間外労働：年720時間以内（除 法定休日）
- ・残業＋休日労働：月100時間未満（含 法定休日）
- ・残業＋休日労働：2～6か月平均で月80時間以内（含 法定休日）
- ・月45時間超の月は年6回まで（除 法定休日）

厳格な上限は
絶対です！

③ 協定なしや上限超えは、これまで通り「違法」

45時間を自由に超えて良いわけではなく、違反には罰則が適用されます。



※ 詳細については、厚労省HPをご覧ください！

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_75454.html

◆ 次回も、直近の法改正等を詳しく解説していきます！