

上限規制等について・働き方改革推進に向けた支援（追加説明資料）

愛知労働局 名古屋北労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制

労働時間の考え方

問題

制服等に着替える時間は労働時間か？

どのような場合に制服等に着替える時間が労働時間となるのか？

労働時間とは

【労働時間】

労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間
すなわち

使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間

【労働時間の判断基準】

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め of いかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まる。客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断される。

労働時間の考え方

制服に着替える時間の場合

(労働者の行為が使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされていた等)

具体的には……① 所定の服装（制服等）の着用が義務付けられていること

② 所定の服装（制服等）への更衣を事業場内で行うことが義務付けられていること

③ 所定の服装（制服等）への更衣を事業場内で行ったこと



使用者の指揮命令下



労働時間

労働時間に該当しない場合

- ・ 着用を義務付けられていない服装への着替え時間
- ・ 事業場内での更衣を義務付けられていない所定の服装（制服等）への着替え時間
- ・ 自宅での所定の服装（制服等）への着替え時間

5

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。
- ・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- ・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②ＫＹミーティングの時間

6

労働時間の考え方

労働時間の考え方

- ・ 労働基準法における労働時間とは、**使用者の指揮命令下にある時間**のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

明示の指示の例

- **所定労働時間内である場合**
所定労働時間（契約上、労働することが義務付けられている時間）の場合
- **明示の残業命令がある場合**
使用者から残業等の文書や口頭での命令があった場合（残業伺いとその承認の場合等を含む）

黙示の指示の例

- **必要性等がある場合**
残業等をしなければならない業務上の必要性や緊急性がある場合
- **容認していた場合**
残業等を使用者が把握していたにもかかわらず、容認していた場合

7

労働時間適正把握ガイドライン

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
 - （1）原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
 - （2）やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること。
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

8

労働時間の端数処理

労働時間の端数処理

- (原則) → 1分単位で労働時間を集計
- (例外) → 1か月の時間外労働等の各合計に1時間未満の端数がある場合、30分未満を切り捨て、かつ、30分以上を1時間に切り上げることは許容されます

注意点

- 端数の単なる切り捨てはできません
四捨五入に準じた処理が必要です
- 1日単位での端数処理はできません
1日単位では端数処理の例外はないため、1分単位で労働時間を集計することが必要
- 黙示の命令に対応できる制度設計が必要です
使用者の黙示の指示により労働者が業務に従事する場合、15分単位等とは限らないため、1日について1分単位で労働時間の集計ができる制度設計（とその制度の周知）が必要です

所定労働日における労働時間

一般的な労働者の場合

法定労働時間	所定労働時間	呼称		支払うべき賃金
法定労働時間内 ※ 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）	所定労働時間内	特になし		個別契約、就業規則等で定める金額
	所定労働時間外	所定時間外労働（残業）	法内残業	個別契約、就業規則等で定める金額
法定労働時間外			法定時間外労働（時間外労働）	125%以上（時間外労働が1か月60時間を超える部分は150%以上）の率で計算した割増賃金

所定休日における労働時間

休日（法定休日に限らない）出勤した場合

休日の種類	労働時間の種類	支払うべき賃金
法定休日の場合 ※ 休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）	休日労働	135%以上の率で計算した割増賃金
法定休日以外の休日で、法定労働時間を超える場合	時間外労働	125%以上（時間外労働が1か月60時間を超える部分は150%以上）の率で計算した割増賃金
法定休日以外の休日で、法定労働時間を超えない場合	休日労働にも時間外労働にも該当せず	個別契約、就業規則等で定める金額

11

- 1 労働時間の考え方
- 2 時間外労働の上限規制

1日8時間・1週40時間を超えて労働するには

法定労働時間を超えて労働

○ 36協定

過半数労働組合（なければ労働者の過半数を代表する者）と書面による労使協定（36協定）を締結し、事前に事業場を管轄する労働基準監督署長に届け出た場合、協定の範囲内で、時間外労働をさせることができます

○ 労働基準法第33条の届出

労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることのできない事由」に該当する場合には、労働基準監督署長に許可申請等を行うことにより、36協定で定める限度とは別に時間外・休日労働を行わせることができます

法定労働時間を変更、適用除外

○ 変形労働時間制

法定労働時間を、週平均40時間の範囲内で、1週間に40時間、1日に8時間を超えて定めることができます

また、所定労働時間を、週平均40時間の範囲内で、1週間に40時間、1日に8時間を超えて定めることができます

○ 労働時間等に関する適用除外

労働基準法第41条各号に該当する労働者については、法定労働時間等の規定が適用されません
もっとも、所定労働時間等は定める必要があります

13

労使協定と協定届

労使協定と協定届

○ 労使協定

過半数労働組合（なければ労働者の過半数を代表する者）との書面による協定

○ 協定届

労使協定の内容を労働基準監督署長に届け出る書面

※ 労使協定と協定届とを兼ねることができる場合があります。

36協定の場合



14

各種制度の効力の発生要件等

制度	条文	効力の発生要件	その他の義務
1 か月単位の変形労働時間制	労基法第32条の2	協定の締結or就業規則等への記載 (同条第1項)	協定の届出 (同条第2項) 協定の周知 (労基法第106条)
フレックスタイム制	労基法第32条の3	就業規則等への記載 + 協定の締結 (同条第1項)	1 か月超の協定の届出 (同条第4項) 協定の周知 (労基法第106条)
フレックスタイム制 (完全週休2日の特例)	労基法第32条の3 第3項	就業規則等への記載 + 協定の締結 (同条第3項・第1項)	1 か月超の協定の届出 (同条第4項) 協定の周知 (労基法第106条)
1 年単位の変形労働時間制	労基法第32条の4	協定の締結 (同条第1項)	協定の届出 (同条第4項) 協定の周知 (労基法第106条)
1 週単位の非定型変形労働時間制	労基法第32条の5	協定の締結 (同条第1項)	協定の届出 (同条第3項) 協定の周知 (労基法第106条)
4 週 4 休制 (変形週休制)	労基法第35条 第2項	なし	就業規則等における4週間の起算日の 特定 (労基法第12条の2第2項)
36協定	労基法第36条	協定の締結及び届出 (同条第1項)	協定の周知 (労基法第106条)
事業場外労働みなし	労基法第38条の2	なし	通常所定労働時間を超えて労働するこ とが必要で労使協定がある場合は協定 の届出 (同条第3項) 協定の周知 (労基法第106条)
就業規則	労働契約法第7条	就業規則の周知 (労働契約法第7条) + 合理性 (同条)	就業規則の届出 (労基法第89条) 就業規則の周知 (労基法第106条)

15

労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定



- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）
また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされている（「法定休日」という。）
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
 - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
 - 所轄労働基準監督署長への届出
 が必要となる
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない

16

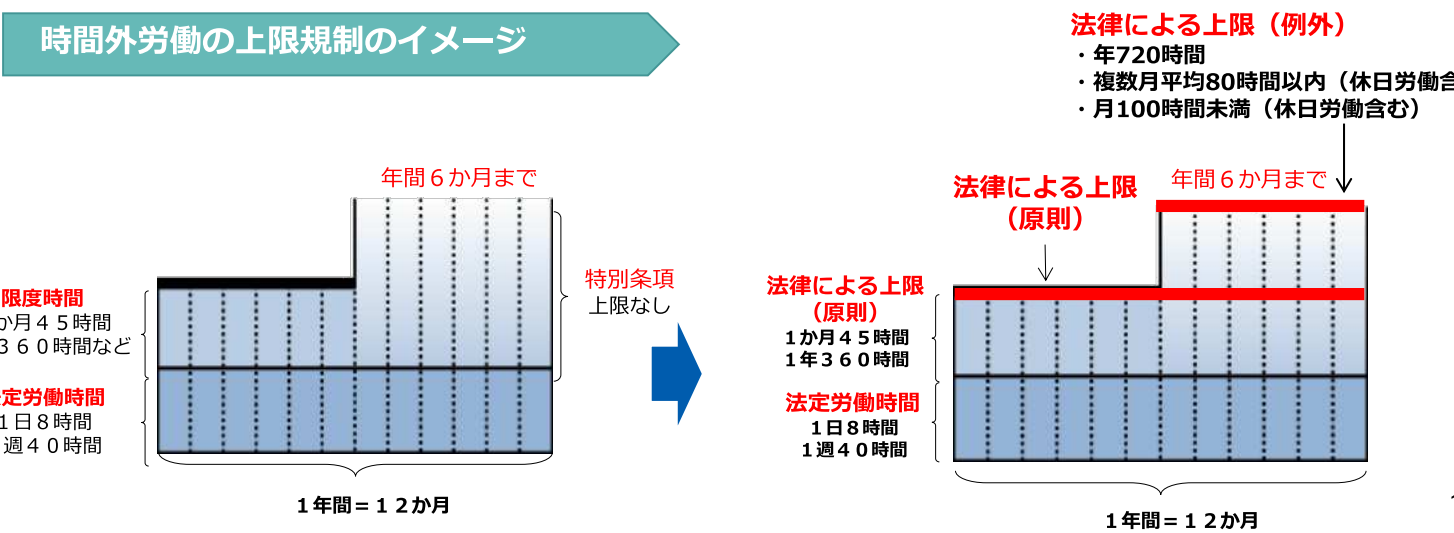
働き方改革関連法により改正された労働基準法における
時間外労働の上限規制の概要

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。



上限規制の適用が猶予となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予期間終了後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業（※）	上限規制は適用されません。	●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ●災害の復旧・復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務（※）		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が960時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。
医業に従事する医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。 ※2 医業に従事する医師の一般的な上限時間（休日労働含む）は年960時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。 地域医療確保暫定特例水準（B・連携B水準）又は集中的技能向上水準（C水準）の対象の医師の上限時間（休日労働含む）は年1,860時間/月100時間未満（例外的に月100時間未満の上限が適用されない場合がある）。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	●上限規制がすべて適用されます。

※ 建設事業及び自動車運転の業務については、働き方改革関連法施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、上限規制の特例の廃止について引き続き検討するものとされている（働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律 附則第12条第2項）。

時間外労働の上限規制の概要

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
 - 時間外労働が**年720時間以内**
 - 時間外労働が**月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**
 - 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について、**2～6か月平均**がいずれも1月あたり**80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ

