

時間外労働の上限規制 及び相談事例から見る 労務管理の注意点

宇部労働基準監督署
第二方面労働基準監督官
坂田篤人

時間外労働の上限規制

- ▶ 労働時間・休日に関する原則

- ▶ 労基法で定められた労働時間の限度

1日8時間及び1週40時間

- ▶ 労基法で定められた休日

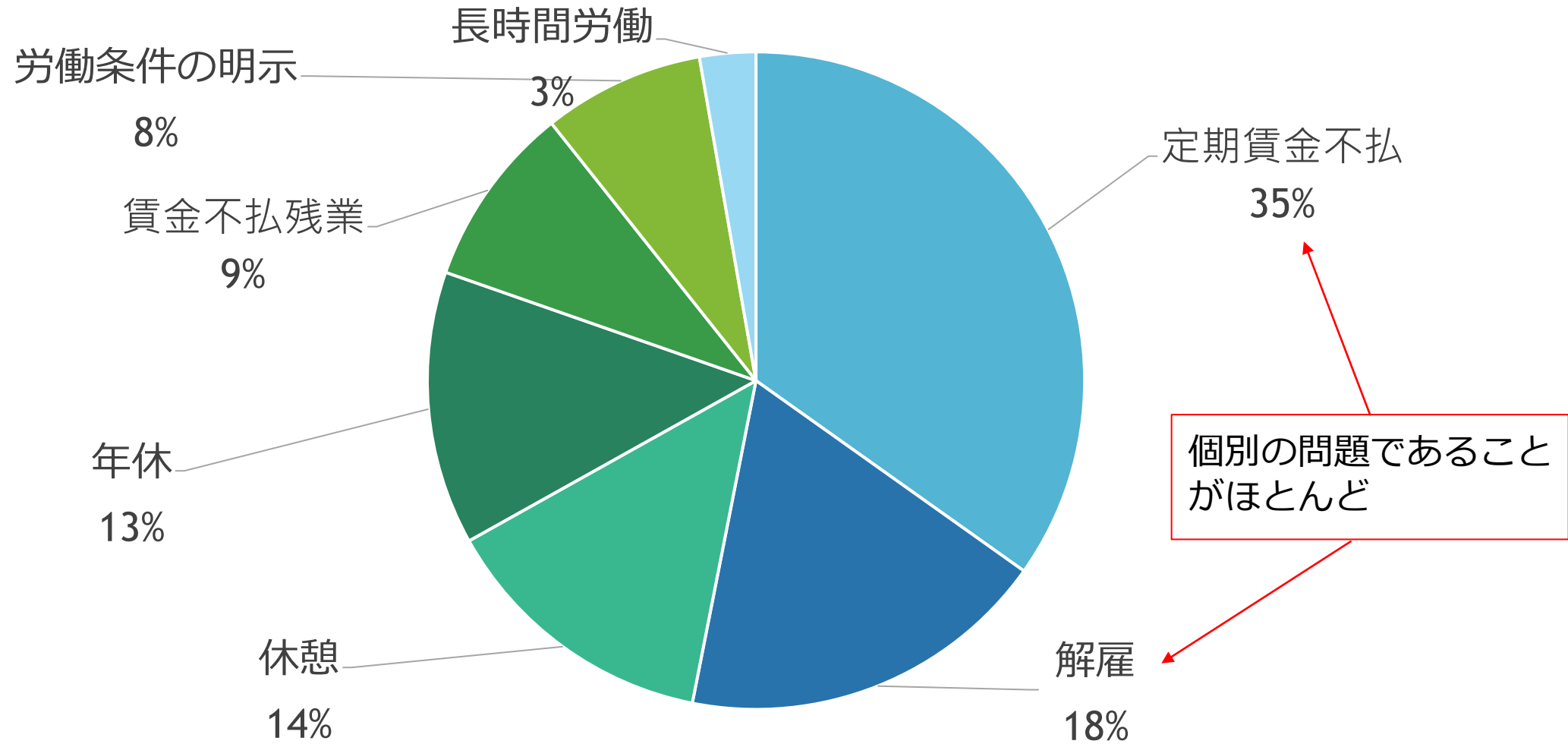
毎週少なくとも1日

これを超えるには
36協定の締結・届出が必要

時間外労働の上限規制

- ▶ 3 6 協定があっても時間外労働の上限は原則月 4 5 時間・年 3 6 0 時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることは出来ません。
- ▶ 臨時的な特別な事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
 - ・ 時間外労働が年 7 2 0 時間
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計が月 1 0 0 時間未満
 - ・ 時間外労働と休日労働の合計について、2～6 か月平均が全て 1 月当たり 8 0 時間以内
 - ・ 時間外労働が月 4 5 時間を超えることが出来るのは、年 6 か月が限度

当署に寄せられた労働相談



適切な労務管理のために

- ▶ 賃金を適切に支払うことや解雇の場合には法律で定められた手続きを講じることはもちろんですが、休憩や年次有給休暇に関する相談も高い割合を占めており、労働者の関心が高いことが分かります。
- ▶ これらの相談事例を知っていただき、正しい法律の知識を習得することで、適切な労務管理を行っていただきたいと思います。

休憩に関する主な相談事例

- ▶ 来客対応や電話番等を一人で行っており、休憩時間中でも来客や電話があれば、対応しなければならない。
- ▶ 休憩時間は設定されているが、忙しく休憩が取れない。

年次有給休暇に関する主な相談事例

- ▶ 「うちの会社には、年次有給休暇はない。」「正社員にしか年次有給休暇はない。」と言われ、年次有給休暇が取れない。
- ▶ 年5日の年次有給休暇の付与義務があるが、会社から一方的に日付を指定され、自分が希望する日に取れない。
- ▶ 勤続年数に関わらず、一定の日数しか年次有給休暇が付与されない。

賃金不払残業（いわゆるサービス残業） に関する主な相談事例

- ▶ 始業前の準備や終業後の後片付けや報告書の作成を会社から指示されているのに、この時間に対する残業代が支払われない。
- ▶ 残業申請できる時間に上限が設けられており、その上限に達すると残業申請できない。残業しなければ仕事が終わらないため、サービス残業することになってしまう。
- ▶ 労働時間が15分や30分単位で集計され、これに満たない時間は日々切り捨てられてしまう。

労働条件の明示に関する主な相談事例

- ▶ 労働条件が書面で明示されない。または、アルバイトには労働条件が明示されない。
- ▶ 契約書や労働条件通知書は交付されるが、入社時ではなく、遅れて交付される。または、項目が不足している。

最後に

- ▶ 山口県最低賃金が令和8年10月8日に改定されました。
時間額 1,101円（58円UP）
- ▶ 日給や月給の場合は、時間給に換算して最低賃金額と比較する必要があります。
- ▶ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当等最低賃金に算入しない手当がありますのでご注意ください。

最後に（続き）

- ▶ 現在、労働基準監督署では、事業者様からの要望に応じ、労働基準監督官を職場に派遣し、労働基準法の説明や36協定等の各種協定書の作成サポート等を行っております。
- ▶ 労務調査を行うものではありませんので、ぜひ気軽にご活用ください。