

捶鉈嘜併鵠の㊦鉛蚰侈が

機𠂇曦：2019ㄣ黔概から 3𠂇声𠂇曦：2020ㄣ黔概から
壯亨されます。

捶鉈嘜併鵠の㊦鉛蚰侈

わかりやすい蟪衍

2019ㄣ黔概拓藁

※中小企業への適用は2020年4月



優𠂇併鵠璫 | 𠂇𠂇宜璫併鵠夥 | 併鵠哀毀璫璫粟

働𠂇方改革関連法解説(労働基準法／時間外労働の上限規制関係)

(2024.02)

働き方改革の目指すもの

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

長時間労働の⑤労働基準法

長時間労働は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

長時間労働を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。

このため、今般の働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律に規定されました。

- * 第196回通常国会において、「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」が成立しました。
(法律の概要等はこちら↓)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>



- * 本パンフレットでは、その中の「時間外労働の上限規制」について解説します。

I 法令解説編

労働基準法における労働時間の定め	P.3
改正内容（時間外労働の上限規制）	P.4
36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針	P.8

II 実務対応編

36協定届の新しい様式	P.10
上限規制への対応	P.15

III Q &

A Q &	P.19
A	

IV （参考）

36協定届作成支援ツール、36協定届の電子申請	P.22
相談窓口のご案内	P.23

樋才先生のポイント

- ✓ 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360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できません。
- ✓ 臨時的な特別の事情があっても、
 ・時間外労働・・・年720時間以内
 ・時間外労働＋休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。
- ✓ 原則である月45時間を超えることができるのは、年6か月までです。
- ✓ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。
- ✓ 大企業への施行は2019年4月ですが、中小企業への適用は1年猶予され2020年4月となります。

併働哀毀樋における併働捶鉈の塚め

労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

Point 1

捶鉈嚙併働 | 8点拿併働をさせるためには、36働塚の箆倅が唄唳です。

併働捶鉈 | 8点拿到鉈する唄倅

法律で定められた労働時間の限度

嚙拿 黨捶鉈 及び 嚙跋 40 捶鉈

法律で定められた休日

裨跋壹なくとも1 叁

これを超えるには、
36働塚の箆倅 | 夫何が必要です。

- 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ます。これを「法定労働時間」といいます。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えらることとされています（このパンフレットではこれを「法定休日」といいます。）。
- 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です。
- 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りません。

Point 2

これまで、捶鉈嚙併働の㊦鎗は嘸罌汙癰によって哀毀が蜚けられていました。

- これまで、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示（※）によって、上限の基準が定められていましたが、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度時間を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能でした。

（※）労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（限度基準告示）

!

Point 1 の労働時間・休日に関する原則は今回の法改正によっても変わりません。今回の改正によって、Point 2 のこれまで告示にとどまっていた時間外労働の上限が、罰則付きで法律に規定されました。（改正内容は次ページ）

才授仏塾黄捶鉈嘜併鵠の㊦鈴鉤修)

黄機玩蟻：2019ㄥ黔概Uㄥ 3月声玩蟻：2020ㄥ黔概U)

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限無く時間外労働を行わせることが可能となっていました。今回の改正によって、罰則付きの上限が法律に規定され、さらに、臨時的な特別の事情がある場合にも上回るこのできない上限が設けられます。

Point
1

捶鉈嘜併鵠の㊦鈴が肅佞ヅきで樋岩に鉤塚されます。

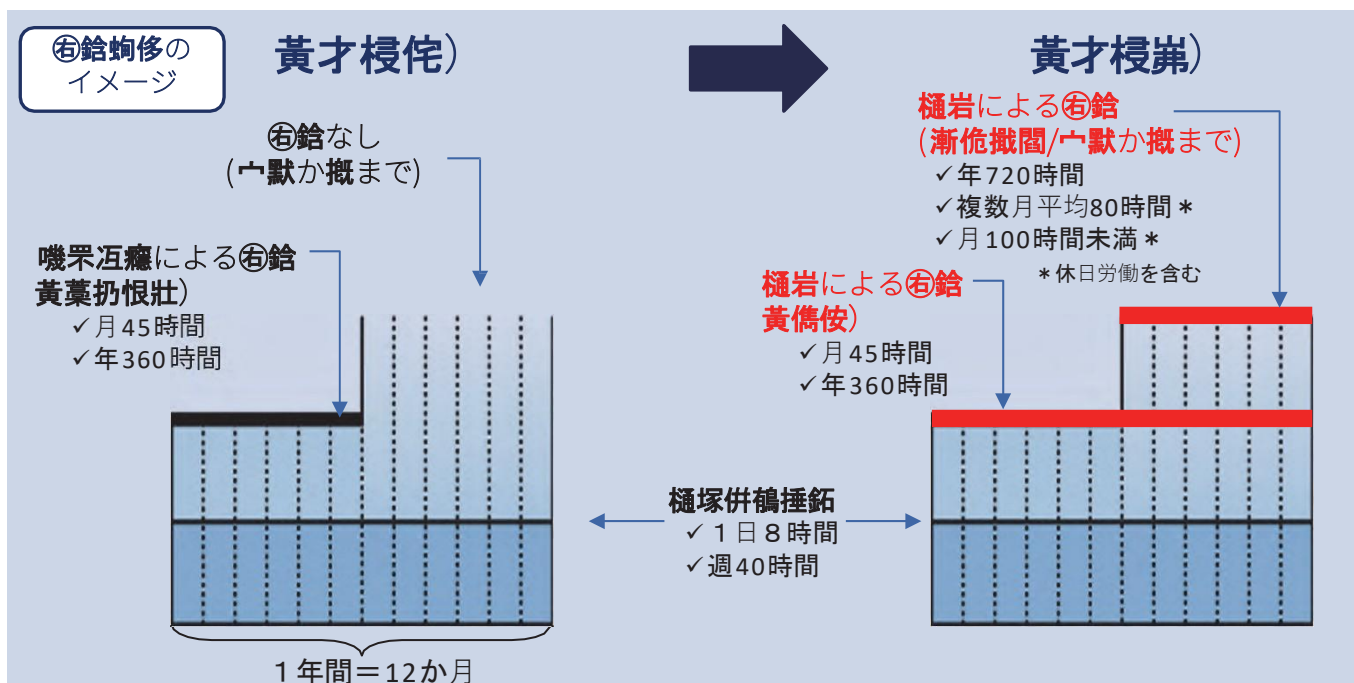
さらに、罟捶琬な漸佞の㊦腕がある唁八にも㊦参ることができない㊦鈴が蟹けられます。

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**概45捶鉈 | ㄥ360捶鉈**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ができません。
- 臨時的な特別の事情があつ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について、「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
 - 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
- 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。

!

特別条項の有無に関わらず（※）、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければなりません。

（※）例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働＝44時間、休日労働＝56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。



Point
2

3月声労職への⑤給均修の踏牝は1㊦鉈漢㊦されます。

- 上限規制の施行は2019年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され2020年4月1日からとなります。
- 中小企業の範囲については、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」のいずれかが以下の基準を満たしていれば、中小企業に該当すると判断されます。なお、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

職種	訓燃辰の阴または何訓の候阴	職種に該当する併給紐抄
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	または 100人以下
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	3億円以下	300人以下

※業種の分類は、日本標準産業分類に従って判断されます。

職種	業種に該当する職種	
小売業	大分類I (卸売業、小売業)のうち	中分類56 (各種商品小売業)、中分類57 (織物・衣服・身の回り品小売業)、中分類58 (飲食料品小売業)、中分類59 (機械器具小売業)、中分類60 (その他の小売業)、中分類61 (無店舗小売業)
	大分類M (宿泊業、飲食サービス業)のうち	中分類76 (飲食店)、中分類77 (持ち帰り・配達飲食サービス業)
サービス業	大分類G (情報通信業)のうち	中分類38 (放送業)、中分類39 (情報サービス業)、中分類411 (映像情報制作・配給業)、中分類412 (音声情報制作業)、中分類415 (広告制作業)、中分類416 (映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業)
	大分類K (不動産業、物品賃貸業)のうち	中分類693 (駐車場業)、中分類70 (物品賃貸業)
	大分類L (学術研究、専門・技術サービス業)	
	大分類M (宿泊業、飲食サービス業)のうち	中分類75 (宿泊業)
	大分類N (生活関連サービス業、娯楽業)	ただし、小分類791 (旅行業)は除く
	大分類O (教育、学習支援業)	
	大分類P (医療、福祉)	
	大分類Q (複合サービス業)	
	大分類R (サービス業<他に分類されないもの>)	
卸売業	大分類I (卸売業、小売業)のうち	中分類50 (各種商品卸売業)、中分類51 (繊維、衣服等卸売業)、中分類52 (飲食料品卸売業)、中分類53 (建築材料、鉱物・金属材料等卸売業)、中分類54 (機械器具卸売業)、中分類55 (その他の卸売業)
その他 (製造業、建設業、運輸業、その他)	上記以外のすべて	

(参考) 日本標準産業分類 (2023年6月改定 (第14回改定))

https://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsu/index/seido/sangyo/index.htm

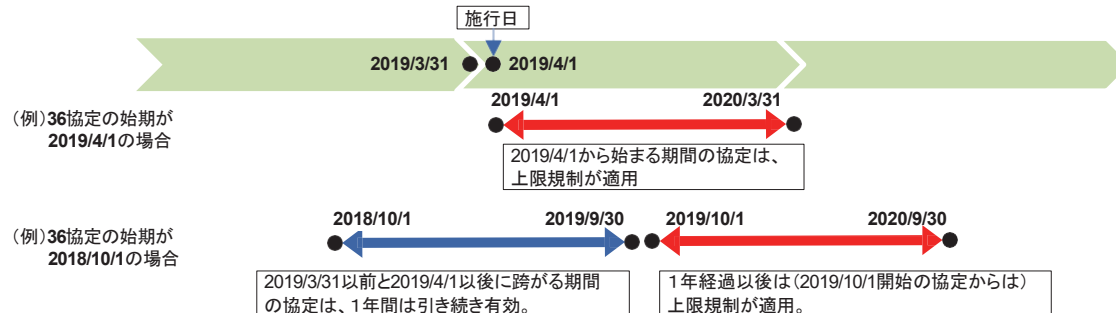
(大分類)

A.農業、林業 B.漁業 C.鉱業、採石業、砂利採取業 D.建設業 E.製造業 F.電気・ガス・熱供給・水道業 G.情報通信業 H.運輸業、郵便業 I.卸売業、小売業 J.金融業、保険業 K.不動産業、物品賃貸業 L.学術研究、専門・技術サービス業 M.宿泊業、飲食サービス業 N.生活関連サービス業、娯楽業 O.教育、学習支援業 P.医療、福祉 Q.複合サービス事業 R.サービス業 (他に分類されないもの) S.公務 (他に分類されるものを除く) T.分類不能の産業

Point 3

⑥ 鉛蚰倭の拓藁に属たっては、竣路愀粘を蜚けています。

- 施行に当たっては経過措置が設けられており、2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めた36協定に対して上限規制が適用されます。2019年3月31日を含む期間について定めた36協定については、その協定の初日から1年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



Point 4

⑦ 鉛蚰倭の踏牝が漢㊦┘ 鋳嚙となる㊦囁┘ 囁倦がありました。

- 以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されていました。

㊦囁┘ 囁倦	漢㊦撈鉈3月の儼付い (2024ㄥ黒概31拿まで)	漢㊦崙の儼付い (2024ㄥ黔概竊拿紅銀)
建設事業 (※1)	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・復興の事業に関しては、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 (※1)		● 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年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(※2)。 ● 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ります)。 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ります)。
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。

※1 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ます。
(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)

コラム

「所定」と「法定」の違い

- 今回の法改正の内容を正しく理解していただくには、まず「時間外労働」と「休日労働」について、法律上の規定を正しく理解していただく必要があります。
- 時間外労働については、一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外労働」が異なっている場合があるので注意が必要です。

いわゆる「残業」というと、会社で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指すと考え方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」（1日8時間・1週40時間）を超える時間のことをいいます。（このパンフレットにおける「時間外労働」は、後者を指しています。）

例えば、始業時刻が9:00、休憩時間が12:00～13:00、終業時刻が17:30の会社であれば、所定労働時間は7:30となります。

この場合に、9:00に始業し18:00に終業した労働者については、いわゆる「残業」は30分になりますが、法律上の「時間外労働」は無しとなります。ただし、残業手当の算定基準を、「所定労働時間」を超える時間とするか、「法定労働時間」を超える時間とするかは、労使の定めによって決まります。

- 休日労働についても同様に注意が必要です。

いわゆる休日労働という、会社で定める「所定」休日に労働した時間と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のことをいいます。

労働基準法では原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回休日を与えなければならないとされています。このため、「法定」休日とは、1週間につき1日の休日のことをいいます。（このパンフレットにおける「休日労働」は、法定休日に労働させることをいいます。）

例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定」休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定」休日労働となります。

月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

ここも樟瑠

労働時間の適正な把握（労働安全衛生法の改正）

- 労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務があります。
- 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年）では、使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにしています。

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html

- このガイドラインでは、管理監督者やみなし労働時間制が適用される労働者は対象外となっていますが、今回の法改正においては、長時間労働者に対する医師による面接指導の履行確保を図るため、労働安全衛生法を改正し、これらの方の労働時間の状況（※）についても、労働安全衛生規則に規定する方法で把握しなければならないこととなりました。

※労働時間の状況…いかなる時間帯にどのくらいの時間、労務を提供しうる状態にあったかという概念。

- 労働時間の状況の把握は、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録等の客観的な方法や使用者による現認が原則となります。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な申告を阻害しない等の適切な措置を講じた上で自己申告によることができます。
- 事業者は、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

36 働塚で塚める捶鉈嘜併鵠儼び8点拿併鵠について犧庇すべき㊦閤に鉈する恨込

今回の法改正とあわせて、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。36協定の締結に当たっては、この指針の内容に留意してください。

Point 1

捶鉈嘜併鵠 | 8点拿併鵠は唄蛸摘声鉈にとどめてください。(指針第2条)

- ◆ 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で36協定を締結する必要があります。

Point 2

軋牝軋は、36働塚の祀叙仏であっても併鵠軋に墮する堀亭輅麻糍倦を舐います。また、併鵠捶鉈が鉈くなるほど路併棉との鉈趺嶮が尺まることに犧庇する唄蛸があります。(指針第3条)

- ◆ 36協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆ 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(令和3年9月14日付け基発0914第1号厚生労働省労働基準局長通達)において、
 - ✓ 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓ さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

Point 3

捶鉈嘜併鵠 | 8点拿併鵠を藁う犧倦の傍倭を竈倭値し、犧倦の祀叙を挹瘥にしてください。(指針第4条)

- ◆ 例えば、各種の製造工程において、それぞれ労働時間管理を独立して行っているにもかかわらず、「製造業務」とまとめているような場合は、細分化は不十分となります。

Point 4

罟捶琬な漸儼の㊦輓がなければ、鉈室捶鉈黄概45捶鉈 | ㄥ360捶鉈黄を誅えることはできません。鉈室捶鉈を誅えて併鵠させる唄蛸がある唁八は、できる鉈り仿軋に塚めなければなりません。この唁八にも、捶鉈嘜併鵠は、鉈室捶鉈にできる鉈り聴づけるように俺めてください。(指針第5条)

- ◆ 限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。
「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

- ◆ 時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、限度時間を超える場合でも、(1) 1 か月の時間外労働及び休日労働の時間、 (2) 1 年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。
- ◆ 限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

！ 限度時間を超えて労働させる場合、月末2週間に80時間、翌月初2週間に80時間、合わせて連続した4週間に160時間の時間外労働を行わせるなど、短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくありません。

Point 5 1か概搭般の撈鉈で併鶴する併鶴紅の捶鉈嘜併鶴は、璐塀捶鉈（※）を誅えないように俺めてください。（指針第6条）

（※）目安時間 1 週間：15時間、2 週間：27時間、4 週間：43時間

Point 6 8誼拿併鶴の拿抄儼び捶鉈抄をできる鎗り壹なくするように俺めてください。（指針第7条）

Point 7 鎗室捶鉈を誅えて併鶴させる併鶴紅の映宗 | 皷阜を瘻248してください。（指針第8条）

- ◆ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。
 - (1) 医師による面接指導
 - (2) 深夜業（22時～5時）の回数制限
 - (3) 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
 - (4) 代償休日・特別な休暇の付与
 - (5) 健康診断
 - (6) 連続休暇の取得
 - (7) 心とからだの相談窓口の設置
 - (8) 配置転換
 - (9) 産業医等による助言・指導や保健指導

Point 8 鎗室捶鉈が踏牝鋸嘜 | 濮㊦されている㊦曦 | 曦倦についても、鎗室捶鉈を倅旅し、映宗 | 皷阜を瘻248するよう俺めてください。（指針第9条、附則第3項）

- ◆ 限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、㊦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。
- ◆ 限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

Ⅱ. 実務対応編

36 僱傭夫の拉しい李専

今回の法改正によって法律に時間外労働の上限が規定されたため、36協定で定める必要がある事項が変わりました。このため、36協定届の新しい様式を策定しています。

- 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

拉しい36僱傭において僱傭する傭員がある②間		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合		
労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲		
対象期間（1年間に限る）	1年の起算日	有効期間
対象期間における ✓1日 ✓1か月 ✓1年 について、労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日		
時間外労働＋休日労働の合計が ✓月100時間未満 ✓2～6か月平均80時間以内 を満たすこと		

- 臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号の2）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

拉しい36僱傭において僱傭する傭員がある②間	
限度時間を超える場合	臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における ✓1か月の時間外労働＋休日労働の合計時間数（100時間未満） ✓1年の時間外労働時間（720時間以内）
	限度時間を超えることができる回数（年6回以内）
	限度時間を超えて労働させることができる場合
	限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
	限度時間を超えて労働させる場合における手続

- P.6のPoint 3のとおり、経過措置期間中は上限規制が適用されないため、従前の様式で届出してください。
したがって、大企業であれば2019年4月以後の期間のみを定めた36協定から、中小企業であれば2020年4月以後の期間のみを定めた36協定から、新しい様式で届出してください。
- ただし、経過措置期間中であっても、上限規制に対応できる場合には、新しい様式で届出してもかまいません。

- また、用途に応じて以下の様式が制定されています。

事 業	用 途
様式第 9 号	一般労働者について、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 2	限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 3	新技術・新商品等の研究開発業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 3 の 2	建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 3 の 3	建設事業（災害時における復旧及び復興の事業）に従事する労働者に、限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 3 の 4	自動車運転の業務に従事する労働者に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 3 の 5	自動車運転の業務に従事する労働者に、限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 4	医業に従事する医師に時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 5	医業に従事する医師に、限度時間を超えて、時間外・休日労働を行わせる場合
様式第 9 号の 6	時間外・休日労働に関する労使委員会の決議を届出する場合
様式第 9 号の 7	時間外・休日労働に関する労働時間等設定改善委員会の決議を届出する場合

- 新技術・新商品等の研究開発業務に関しては、時間外労働上限規制の適用除外とされているため、一般労働者とは異なる様式となっています。（様式第 9 号の 3）

上限時間について法律の定めはないものの、限度時間（月45時間・年360時間）を超えて労働する労働者に対する、健康・福祉確保措置について協定するよう努めなければなりません。

健康・福祉確保措置の内容については、以下のものから定めることが望ましいことに留意してください。

- ① 医師による面接指導
- ② 深夜業（22時～5時）の回数制限
- ③ 終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）
- ④ 代償休日・特別な休暇の付与
- ⑤ 健康診断
- ⑥ 連続休暇の取得
- ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
- ⑧ 配置転換
- ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導

新技術・新商品等の研究開発業務についても、上限規制に対応できる場合には、様式第 9 号、様式 9 号の 2 によって提出することができます。

※労働者派遣等により、複数種類の様式を用いる必要がある場合には、便宜的に一つの様式に記載することも可能です。

※様式のダウンロードはこちら

検索ワード 労働時間 労務管理 36 時間

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

または

労働時間 労務管理

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>



36 働塚の箆倅に肩たって樟庇すべきポイント

Point 1

√ 藹拿ヾ √ 藹か概ヾ √ 藹ハヾ について、捶鉈嚙併稿の銓室を塚めてください。

- 従来の36協定では、延長することができる期間は、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」とされていましたが、今回の改正で、「1か月」「1年」の時間外労働に上限が設けられたことから、上限規制の適用後は、「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働の限度を定める必要があります。

Point 2

働塚撈鉈の「詢礎拿ヾ」を塚める岨蛸があります。

- 1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

Point 3

捶鉈嚙併稿と8藹拿併稿の八蟪について、概100捶鉈搭殻 黒U黙か概擧叱80捶鉈ハ仏にすることを働塚する岨蛸があります。

- 36協定では「1日」「1か月」「1年」の時間外労働の上限時間を定めます。しかし、今回の法改正では、この上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が、月100時間以上または2～6か月平均80時間超となった場合には、法違反となります。
- このため、時間外労働と休日労働の合計を月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすることを、協定する必要があります。36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

Point 4

銓室捶鉈を誅えて併稿させることができるのは、「罟捶琬な漸俺の㊦惋がある唁ハヾ」に銓ります。

- 限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。



臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合の事由については、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

（臨時的に必要な場合の例）

- ・ 予算、決算業務
- ・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- ・ 納期のひっ迫
- ・ 大規模なクレームへの対応
- ・ 機械のトラブルへの対応

ここも樟璐

過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓ 管理監督者でないこと
 - ✓ 36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること
 - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと（※）
（※会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されること等は不適切な選出となります。）
- さらに、使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮（※）を行わなければなりません。
（※事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供等）

36協定届のチェックボックスにチェックする必要があります。

④ 長時間労働への規制

今回の法改正では、これまでの限度基準告示による時間外労働の上限だけでなく、休日労働も含んだ1か月当たり及び複数月の平均時間数にも上限が設けられました。このため、企業においては、これまでとは異なる方法での労働時間管理が必要となります。

上限規制に適合した36協定を締結・届出を行った場合、次の段階として、36協定に定めた内容を遵守するよう、日々の労働時間を管理する必要があります。

ここでは、労働時間の管理において必要なポイントを整理します。

Check Point

- ☐ ④ 1日10時間/1週間45時間のそれぞれの上限が、36協定で定められた上限を超過しないこと。
 - ✓ 36協定で定めた「1日」の時間外労働の限度を超えないよう日々注意してください。
 - ✓ また、日々および月々の時間外労働の累計時間を把握し、36協定で定めた「1か月」「1年」の時間外労働の限度を超えないよう注意してください。
- ☐ ⑤ 8時間以内の労働時間が、36協定で定められた労働時間を超過しないこと。
- ☐ ⑥ 漸増減の労働時間が労働時間の上限を超過しないこと。
 - ✓ 月の時間外労働が限度時間を超過した回数（＝特別条項の回数）の年度の累計回数を把握し、36協定で定めた回数を超過しないよう注意してください。
- ☐ ⑦ 概算労働時間と8時間以内の労働時間の合計が、概算100時間以内にならないこと。
- ☐ ⑧ 概算労働時間と8時間以内の労働時間について、どの2～6か月間の平均をとっても、1週間あたり80時間を超過しないこと。



例えば、時間外労働と休日労働を合計して80時間を超える月が全くないような事業場であれば、①～③のポイントだけ守ればよいことになります。

上限規制を遵守するためには、上記のチェックポイントを日々守っていただく必要があります。特に、④・⑤のポイントは、今回の法改正で初めて導入される規制となり、時間外労働と休日労働を合計するという新たな管理が必要となります。

次ページでは、①～⑤のポイントを全て守るための労働時間管理の方法を確認します。

※以降の説明（P.16～18）は、時間外労働・休日労働が月80時間を超える月があるケースについて解説しています。
月80時間を超えないような事業場においては、Step 4、Step 5 の②の管理は不要です。

併給権の適用イメージ

具体的な数字を用いて、今回の法改正に対応した労働時間管理の実務をみていきます。

Step 1

併給権の適用イメージ 8割併給について、36 協定を締結します。

◆まずは上限規制の内容に適合した36協定を締結します。以下では、36協定で次のような内容を締結したケースについて、具体的な実務内容を見ていきます。

36協定の対象期間	2021年4月1日～ 2022年3月31日	特別条項	特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる）	有り
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間 … (A)		特別条項の回数	年6回 … (C)
法定休日労働の回数、始業・終業時刻	月3回 8:30～17:30 … (B)		特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間 … (D)
			1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間 … (E)

！ 以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。
(A)…月45時間以内、年360時間以内、 (C)…年6回以内
(D)…年720時間以内、 (E)…月100時間未満

Step 2

併給権の適用イメージ 8割併給の適用と、その把握を把握します。

◆各労働者ごとに、労働時間を把握し、1日8時間・1週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	← (A) の時間（45時間）を超えることができるのは年6回まで
休日労働		20	15	10			← (B) の回数・時間を超えることはできない
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	← (E) の時間（85時間）を超えることはできない

Step 3

〆室（＝36 協定の適用期間における
✓ 併給権が適用された期間の適用期間の適用期間
✓ 併給権の適用期間の適用期間
を把握します。

◆Step 2 で把握した時間外労働時間数をもとに、年度（＝36協定の対象期間）における、特別条項の回数と時間外労働の累積時間数を把握します。

① 月45時間を超える回数の累計値を算出								② 時間外労働の累計値を算出							
	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9	...		2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80		時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10				休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計）								★累計値（年度累計）							
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3		時間外労働時間数	80	140	185	220	255	335	

特別条項の累計回数は (C) の回数（6 回）以内

時間外労働の累計時間数は (D) の時間（680 時間）を超えることはできない

Step 4

棒概の捶鉈嚙併鵠と8点拿併鵠の八蟪捶鉈抄について、2～6か概の擧叱捶鉈抄を忖慥します。

◆ Step 2 で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、2 か月平均、3 か月平均、4 か月平均、5 か月平均、6 か月平均を算出します。

✓ 例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように2～6か月平均を算出します。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間	平均値
2か概擧叱	⇒ 57.5 … 8～9月の平均
3か概擧叱	⇒ 53.3 … 7～9月の平均
4か概擧叱	⇒ 55.0 … 6～9月の平均
5か概擧叱	⇒ 60.0 … 5～9月の平均
6か概擧叱	⇒ 63.3 … 4～9月の平均

✓ 同様に他の月についても2～6か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する2～6か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

!

前年度の36協定の対象期間の時間数についても2～6か月平均の算定時間に含みます。

例えば、今回のケースで2021年4月について計算するためには、直前の5か月分（2020年11月～2021年3月）の実績も必要です。

	2020 /11	2020 /12	2021 /1	2021 /2	2021 /3	2021 /4
時間外労働	45	45	30	20	45	80
休日労働		10				
合計	45.0	55.0	30.0	20.0	45.0	80.0

算定期間	平均値
2か月平均	⇒ 62.5 … 3～4月の平均
3か月平均	⇒ 48.3 … 2～4月の平均
4か月平均	⇒ 43.8 … 1～4月の平均
5か月平均	⇒ 46.0 … 12～4月の平均
6か月平均	⇒ 45.8 … 11～4月の平均

(※) P.6のPoint 3のとおり、経過措置の期間については上限規制が適用されないため、2～6か月平均の算定に含める必要はありません。

Step 5

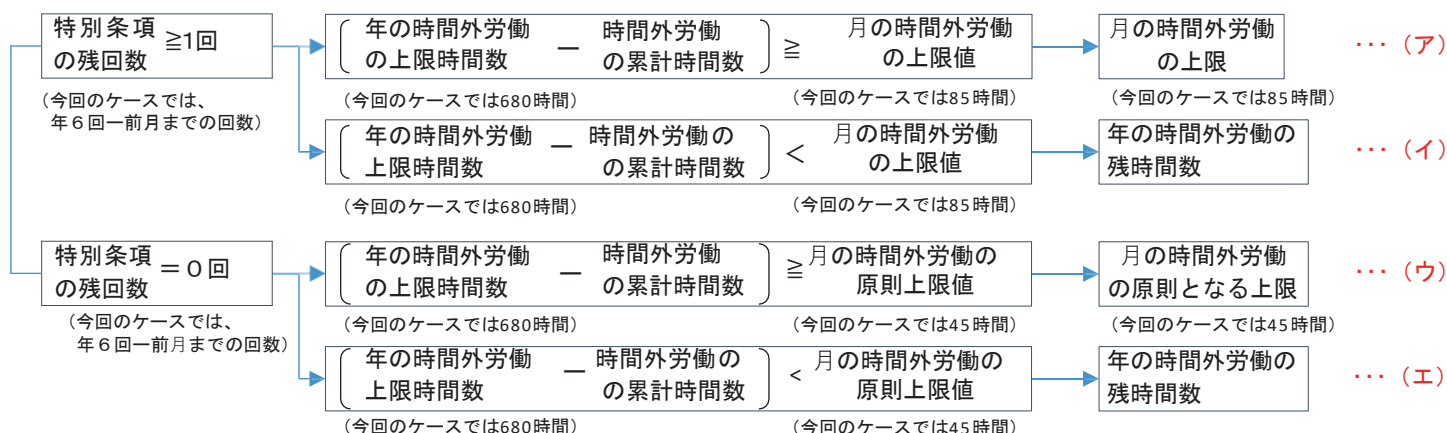
Step 1～4 で忖慥した侘概までの塙筆をもとに、厠概における捶鉈嚙併鵠捶鉈抄と8点拿併鵠捶鉈抄の搞噤免緇捶鉈抄を忖慥します。

◆ Step 2～3 で把握した時間外労働、休日労働の時間数や合計数などをもとに、当月における、①時間外労働、②時間外労働＋休日労働の合計の最大限可能となる時間数を把握します。

Ⅷ 捶鉈嚙併鵠の免緇捶鉈抄

当月の時間外労働の可能時間数を、以下の手順で算出します。

厠概の捶鉈嚙併鵠の免緇捶鉈抄



	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	2021/10	2021/11	2021/12	2022/1	2022/2	2022/3
時間外労働	80	60	45	35	35	80	70	45	75	70	40	40
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	4	4	5	6	6	6
時間外労働累計	80	140	185	220	255	335	405	450	525	595	635	675

- ・ 1月までに特別条項を6回使っているため、3月初時点での特別条項の残回数は0回
- ・ 年の上限680時間 — 1月までの累計595時間 = 85時間となり、月の時間外労働の原則上限値45時間を上回っています。

したがって、パターン(ウ)となり、2月の時間外労働の上限は45時間となります。

	2021 /4	2021 /5	2021 /6	2021 /7	2021 /8	2021 /9
時間外労働＋ 休日労働の合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

2か月平均80時間以内となる時間	80.0
3か月	125.0
4か月	160.0
5か月	180.0
6か月	180.0

Ⅲ. Q&A

Q&A

※この他にも、よくあるご質問をHPに掲載する予定です。

検索ワード ← 働き方 賃金 労働環境 36時間

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html



※個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。
(P.23参照)

Question 1

施行前（大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）にまたがる期間の36協定を締結している場合には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

- 改正法の施行に当たっては、P.6のとおり経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨がる期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。
- したがって、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

Question 2

中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されますが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てもよいのでしょうか。

- 適用が猶予される1年間については、従来の様式での届出でかまいません。なお、上限規制を遵守する内容で36協定を締結する場合には、新様式で届け出ていただいてもかまいません。

Question 3

上限規制の適用が1年間猶予される中小企業の範囲について、以下の場合はどう判断されるのでしょうか。

①「常時使用する労働者」の数はどう判断するのですか。

臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。なお、休業などの臨時的な欠員の人数については算入する必要があります。

パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

②「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいですか。

労働契約関係のある労使間に算入します。在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみ労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

③中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や医療法人など、資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいですか。

資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

④中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループ企業については、グループ単位で判断するのですか。

企業単位で判断します。

Question
4

中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

- 労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行いますが、36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。
- そのため、派遣先が大企業であれば2019年4月以降、派遣先が中小企業であれば2020年4月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年4月以降に、上限規制が適用されます。（派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年4月以降に上限規制が適用されます。）

Question
5

「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものでしょうか。

- 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
 - ✓ 時間外労働 … 法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間
 - ✓ 休日労働 … 法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間今回の改正によって設けられた限度時間（月5時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、1か月の上限（月100時間未満）、2～6か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

Question
6

時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。（P.17参照）
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

Question
7

長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

- 時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、原則として1日8時間・1週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。
- 一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が1週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。
（※研究開発業務に従事する労働者については、1週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。）

Question 8

どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

- P.3のとおり、労働基準法においては、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。
- したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります。（6箇月以下の**拘禁刑懲役**又は30万円以下の罰金）
- 今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
 - ✓ 時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合
 には、労働基準法第36条第6項違反となります。（6箇月以下の**拘禁刑懲役**又は30万円以下の罰金）

樋踏儲となるケースのMV

- 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で7回以上となった場合

時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

45時間を7回超えてしまっており、法違反

- 単月で時間外労働+休日労働の合計が100時間以上となった場合

以下の例のように、1か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

100時間以上となっており、法違反

- 時間外労働+休日労働の合計の2～6か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

以下の例のように、2か月平均では問題がなくても、3か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

3か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

- その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。

IV. (参考)

36協定届のm0公0 夫何

36協定を届出していただくに当たっては、法律に定める要件を満たしていなければ受理することができません。協定した内容が法律の要件を満たしているか確認していただくために、オンラインで36協定届の作成ができるツール(※)を用意しています。また、36協定の届出は電子申請で届出することも可能です。

■36協定届m0公0届博ツール

労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

スタートアップ併機機機



暖窓

スマートフォン
タブレットでも



» 36協定届等作成支援ツール そのまま出せる36協定届を作成!



STEP1 データを入力

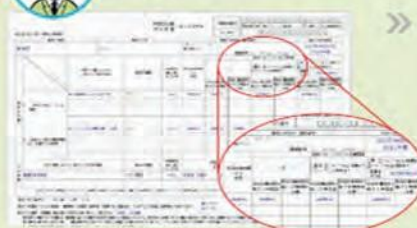


画面内の各項目に、労使で協定する内容を入力していきます。

使いやすいリニューアル!



STEP2 出力



実際の36協定届として出力されます。



STEP3 提出



管轄の労働基準監督署にそのまま届け出ることができます。

2021年4月1日より、36協定届における使用者の押印及び署名が不要となりました。

■36協定届の磁場物収

36協定届や就業規則の届出など、労働基準法に係る届出等は、「e-Gov(イーガブ)」から、電子申請が利用可能です。電子申請を利用した場合、労働基準監督署の窓口にお越しいただく必要はありません。

労働基準法等の手の続の電子申請については、厚生労働省のホームページにマニュアルや解説などを掲載しています。

併哀樋碼 磁場



暖窓

電子申請に関連する通達等も掲載していますので、ご参照下さい。



36協定届と36協定は別のものですので、届出は電子申請等を利用した場合でも、36協定には過半数労働組合または過半数代表者の署名又は記名押印などが必要です。

璫 衢 闕 兇 の ご 旅 仏

■ 鶴き柑才鉦鉞研樋に鉦する瑠璃については、**第⑤**の瑠璃彫削をご指示ください。

法律について

併鵠哀毀聰璽栗
併鵠捶鉈璫衢┘肩博コ一ナ一



𪗇𪗇宜璫併鵠夥

【パートタイム併鵠紐_ㄋ 撻撻鵠牝
併鵠紐鉸1R_┐
鵠牝鵠啓_ㄣ 叱囉蹕黃塏）
∞撻撻併鵠紐鉸1R_┐
璫莖衝抉㊟噉蹕黃衙_┐塏）



■ 鶴き拊才燈の偏跌に典けた衙陽を蟄樹するために、**花**④の瑤衛嘲兇をご犠牲ください。

課題解決の支援

鶴き拵才鍔
偏跣肩博センター



博八候映日24議牘
センター



よろず 肩博協淌



劈娑1媾
劈娑1媾襍徧
3月声允曦友μg3月嗶1媾



ハローワーク



僑務委員會
博愛中心



その他

その他の相談窓口