厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

時間外労働の上限規制等について

令和８年１２月１１日、 ２３日

岡山労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　時間外労働の上限規制

2　健康福祉確保措置

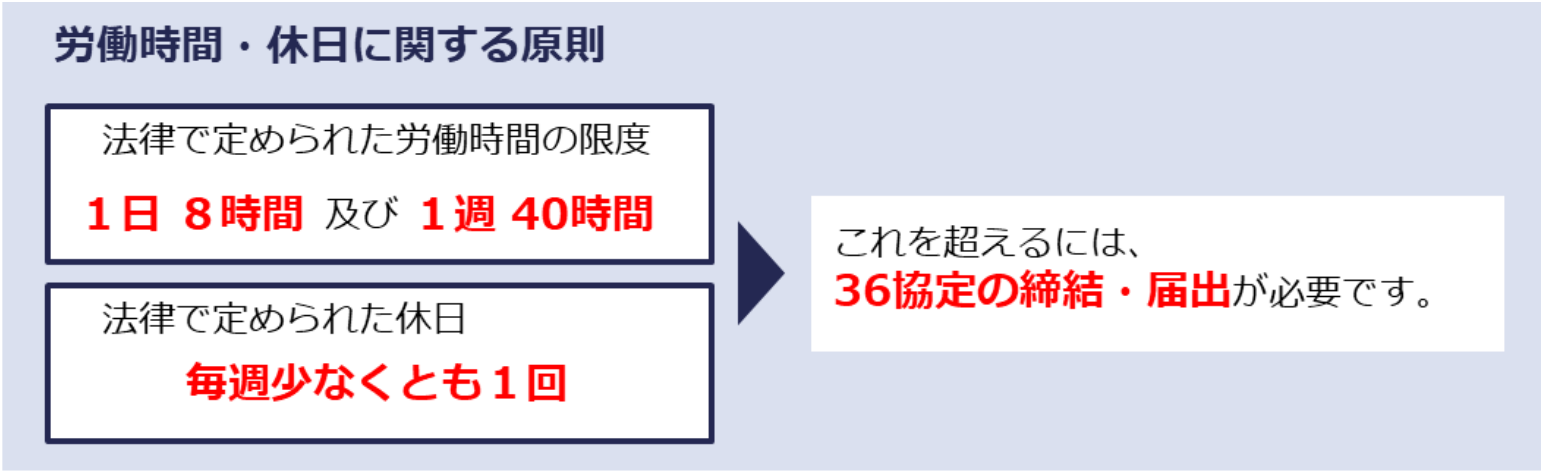
3　36協定届の記載例等

4　長時間労働改善に向けて

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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。

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勤務終了後の掃除時間

○ 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）①ＫＹミーティングの時間

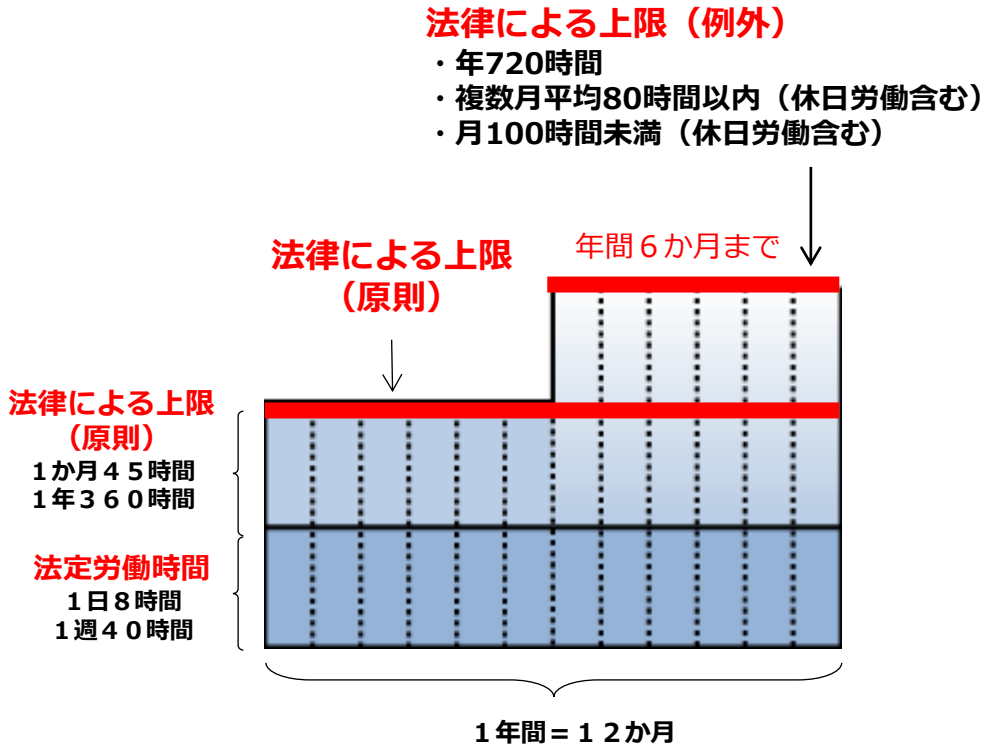
働き方改革関連法により改正された労働基準法における時間外労働の上限規制の概要

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。

※建設業、自動車運転者、医師等においては、例外規定が設けられている。

※臨時的な特別な事情がある場合、労使協定で定めた手続きにより、労働時間を延長することができる。

時間外労働の上限規制のイメージ（原則）



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）。

３６協定届の作成・締結について

３６協定届の様式

1日8時間または1週40時間を超える労働が見込まれるか

いいえ → 36協定は不要

はい ↓

「臨時的な特別の事情がある」場合に月45時間または年360時間を超える時間外労働が見込まれるか

① 見込まれない → 様式9号 一般条項のみ

② 見込まれる → 様式9号の2 1枚目：一般条項 2枚目：特別条項

→ 労働基準監督署へ届け出る

「36協定届」の各様式はこちら

36協定届　主要様式

限度時間（月45時間または年360時間）を超えて時間外労働をさせることができるのは**「臨時的な特別の事情がある」場合**に限ります。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。
例えば、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、機械トラブルへの対応、等が挙げられます。

※建設の事業等の場合は様式が異なります。詳しくは本資料１４ページをご覧ください。

３６協定締結にあたり、労働者代表を適切に選出しましょう

●過半数労働組合がない場合は、過半数代表者を選出します。

①過半数労働組合の要件

□ 事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合であること

- 正社員だけでなくパートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合である必要があります。

②過半数代表者の要件

□ すべての労働者の過半数を代表していること

- 正社員だけでなくパートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

□ 労基法第41条2号に規定する「管理監督者」でないこと

- 「管理監督者」とは、労働条件の決定、その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

「管理監督者」について詳しくはこちら ▶

管理監督者 🔍

□ 36協定を締結するための労働者代表を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話合い、持ち回り決議など）である必要があります。

1　時間外労働の上限規制

2　健康福祉確保措置

3　36協定届の記載例等

4　長時間労働改善に向けて

時間外・休日労働時間による健康障害リスクについて

脳・心臓疾患の労災認定基準※において、**1週間当たり40時間を超える労働時間（時間外・休日労働時間）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**とされています。

※「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」

時間外・休日労働時間による健康障害リスク

月45時間以内の
時間外・休日労働

月100時間超または
2～6か月平均80時間超※の
時間外・休日労働

低 → 高

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まる

【参考】過労死等の労災補償状況について

※過労死等とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害のことです。

過労死等に関する請求件数
　6,212件（前年度比 1,402件の増加）
決定件数
　4,692件（前年度比 377件の増加）
支給決定件数
　1,310件（前年度比 5 件の増加）
　うち死亡・自殺（未遂を含む）件数　145件（前年度比14件の減少）

※出典：厚労省HP「令和７年度「過労死等の労災補償状況」を公表します」より。

過労死等に関する支給決定件数の推移

区分＼年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
過労死等	803	910	1,108	1,305	1,310
脳・心臓疾患	174	198	221	247	224
業務災害	172	194	216	241	217
複数業務要因災害	2	4	5	6	7
精神障害	629	712	887	1,058	1,086
業務災害	629	710	883	1,056	1,082
複数業務要因災害	0	2	4	2	4

労使協定で定めた健康福祉確保措置を適切に実施しましょう

36協定(特別条項)締結の際に、健康福祉確保措置を定めてください。

健康福祉確保措置(以下から選択してください)

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
⑩ その他 (労使間で検討の上、具体的に記載してください)

時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害リスクが徐々に高まることに留意し、

定めた健康福祉確保措置を適切に実施しましょう！

★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及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(厚生労働省告示第３２３号)

➡**上記①から⑨の中から協定することが望ましい**、とされています。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　時間外労働の上限規制

2　健康福祉確保措置

3　36協定届の記載例等

4　長時間労働改善に向けて

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）届の様式について

令和６年４月１日以降に使用する３６協定届の様式一覧

★36協定届の様式はこちら☞

様　式	備　考
①様式第９号（全業種）	**月45時間超の時間外・休日労働は見込まれず、災害時における復旧及び復興の事業に従事することも見込まれない場合（月45Ｈ超：無、災害復旧・復興：無）**
②様式第９号の２（全業種）	**月45時間超の時間外・休日労働は見込まれるが、災害時における復旧及び復興の事業に従事することは見込まれない場合（月45Ｈ超：有、災害復旧・復興：無）**
③様式第９号の３	新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務
④様式第９号の３の２（建設事業）	**月45時間超の時間外・休日労働は見込まれないが、災害時における復旧及び復興の事業に従事することが見込まれる場合（月45Ｈ超：無、災害復旧・復興：有）**
⑤様式第９号の３の３（建設事業）	**月45時間超の時間外・休日労働が見込まれ、災害時における復旧及び復興の事業に従事することも見込まれる場合（月45Ｈ超：有、災害復旧・復興：有）**
⑥様式第９号の３の４	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合
⑦様式第９号の３の５	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合（特別条項）
⑧様式第９号の４	労働者に特定医師が含まれている場合
⑨様式第９号の５	労働者に特定医師が含まれている場合（特別条項）

※建設事業においては、現在、「様式第９号の４」が届出様式となっていますが、当該様式は、令和６年４月１日以降、上記のとおり、医師に係る様式に変更となり、現在とは別の様式になりますのでご注意ください。

36協定届の記載例（様式第９号）

※様式９号は1枚ものです。

36協定届記載例①　―限度時間を超えない場合(様式第9号/一般条項)―

労働保険番号は、「保険関係成立届」の控えや、「労働保険年度更新申告書」に記載されています。
法人番号は、国税庁の「法人番号公表サイト」から確認できます。

労働保険番号	○○　○○　○○○　○○○○○○　○○○　□□□□
法人番号	○○○○○○○○○○○○○

様式第９号（第16条第１項関係）

時間外労働 休日労働 に関する協定届

事業場名(会社名+支店名、工場名、営業所名等)まで記載してください。

事業場ごとに締結し、届け出てください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
各種商品小売業	株式会社○○○○	（〒 ○○○ － ○○○○ ） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○－○○○○－○○○○）	○○年○月○日から１年間

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 1日 法定労働時間を超える時間数	1日 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	1箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日（年月日）○○年○月○日 法定労働時間を超える時間数	1年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者	受注の集中	商品管理	５人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	370時間
	クレーム対応	接客	３人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	棚卸	購買・経理	２人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者										

	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	受注の集中	商品管理	５人	土日祝日	１か月に１日	９:00～17:30

1日の法定労働時間は8時間です。

時間外労働の1か月の限度時間は、45時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

時間外労働の1年の限度時間は、360時間です。定める時間数は必要最小限にとどめてください。

定める日数はできる限り少なくし、時間数はできる限り短くするように努めてください。

この協定の有効期間を定めてください。有効期間の始期は会社の1年の始期や賃金の締め日に合わせると運用しやすいです。有効期間は1年とすることが望ましいです。

1か月(定めた○日が毎月の起算日となる)、1年間の時間外労働時間を計算する際の起算日を定めてください。有効期間と同じく、会社の1年の始期や賃金の締め日に合わせると運用しやすいです。

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☑
（チェックボックスに要チェック）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。

協定の成立年月日　○○年　○○月　○○日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　経理担当　氏名　山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑
（チェックボックスに要チェック）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

○○年　○○月　○○日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中太郎

○○ 労働基準監督署長殿

36協定届の記載例（様式第９号の２）

※様式９号の２は２枚で１セットです。

36協定届記載例② ―限度時間を超える場合(様式第9号の2/特別条項)―

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第９号の２（第16条第１項関係）

時間外労働の限度時間(月45時間または年360時間)を超えて時間外労働をさせることができるのは、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ことができる場合	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意）：延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1日（任意）：延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。）：限度時間を超えて労働させることができる回数（6回以内に限る。）	1箇月：延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月：延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。）：起算日（年月日） ○○年○月○日 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1年：延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更	商品管理	5人	6時間	6.5時間	4回	60時間	70時間	30%	550時間	670時間	30%
大規模なクレームへの対応	接客	3人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	30%	500時間	620時間	30%
納品トラブル	購買・経理	2人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	30%	450時間	570時間	30%

1か月の時間外労働の限度時間(月45時間)を超えて労働させる場合の割増賃金率を記載してください。この場合、法定の割増率(25%)を超える率とするよう努めてください。

一般条項に記載した起算日と同一の日付を記載してください。

1年の時間外労働の限度時間(年360時間)を超えて労働させる場合の割増賃金率を記載してください。この場合、法定の割増率(25%)を超える率とするよう努めてください。

1か月の時間外労働の限度時間(月45時間)を超えて労働させることができる回数の上限は年6回までです。

1か月の時間外労働の限度時間(月45時間)を超えて労働させる場合の1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数を定めてください。
月100時間未満である必要があります。
また、実際の時間外労働と休日労働の合計時間数は、複数月平均が80時間以内でなければなりません。
定める時間数は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

1年の時間外労働の限度時間(年360時間)を超えて労働させる場合の時間外労働時間数(休日労働時間数は含みません)を定めてください。
上限時間は、720時間です。
定める時間数は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

健康福祉確保措置

時間外労働の限度時間(月45時間、年360時間)を超えた労働者に対し、以下から、いずれかの健康福祉確保のために講ずる措置を選択し、選択した番号と講ずる措置の内容を記載してください。

限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表への通知	
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	（該当する番号）①、⑦	（具体的内容）対象労働者に医師による面接指導を実施する 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置する

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

協定の成立年月日　○○年　○○月　○○日

労働者代表と協定を締結した日付を記載してください。

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　経理担当　氏名　山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（　投票による選挙　）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑（チェックボックスに要チェック）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

内容を確認し、必ずチェックしてください。

○○年　○○月　○○日

使用者　職名　代表取締役　氏名　田中太郎

○○ 労働基準監督署長殿

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　⑩その他(労使間で検討の上、具体的に記載してください)

電子申請による届出のご案内

■労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から電子申請ができます。

■4つの機能で電子申請が便利にご利用いただけます。

1	内容の異なる協定等の一括届出機能	→作業負担を軽減！
2	本社一括届出のCSVファイル自動作成機能	→ファイル作成が不要！
3	届出先の労働基準監督署の自動選択機能	→検索作業が不要！
4	次回届出時のリマインド・複写機能	→次回届出を効率化！

厚生労働省
「スタートアップ労働条件」



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　時間外労働の上限規制

2　健康福祉確保措置

3　36協定届の記載例等

4　長時間労働改善に向けて

ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

長時間労働改善に向けて

■「ベストプラクティス企業」における取り組み事例をご紹介します。

◎主な取り組み内容について

・ICT機器の導入、お掃除ロボットの導入　（介護）
・中継輸送　（運輸）
・多能工化
・勤怠管理システムの導入
・PCの自動終了による残業抑制

岡山労働局「岡山労働局管内の「ベストプラクティス企業」をご紹介します！」

◎各年度のベストプラクティス企業について

令和７年度　ケアハウスあおさぎ
令和６年度　藤森運輸株式会社
令和５年度　株式会社赤田運輸産業
令和４年度　鶴信運輸株式会社
令和３年度　山陽環境開発株式会社
令和２年度　ナイカイ塩業株式会社
令和元年度　株式会社荒木組

こちらもご覧ください！



厚生労働省「働き方改革取り組み事例サイト」

長時間労働改善に向けて

■建設業、自動車運転者、医師の時間外労働の上限規制が適用開始されました（令和６年４月から）

■自社のみならず、取引関係者の皆様のご配慮・ご協力が重要です。



おわりに

■労働時間の上限規制など労務管理でお悩みがありましたら、働き方改革推進支援センターをご活用ください。

- ☑ 残業を減らしたい
- ☑ 36協定の作り方を知りたい
- ☑ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
- ☑ 同一労働同一賃金への対応はどうすればよいか
- ☑ 就業規則を見直したい
- ☑ 最賃が上がっているが、どう対応したらよいか
- ☑ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
- ☑ テレワークへの対応はどうすればよいか
- ☑ 助成金を利用したいが、使い方が分からない

所在地　岡山市北区厚生町3-1-15
　　岡山商工会議所8階（812号室）
時間　　平日9:00～17:00※年末年始を除く。
電話番号　０１２０－９４７－１８８（フリーダイヤル）
＊【厚生労働省委託事業】（委託先：全国社会保険労務士会連合会）

★企業への訪問相談サービスやセミナー等を実施しています。

