



時間外労働の上限規制に関して

1

北海道働き方改革推進支援センター

労働時間・休日に関する原則

法律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**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

- 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。

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ことが必要です。
- 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られる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。

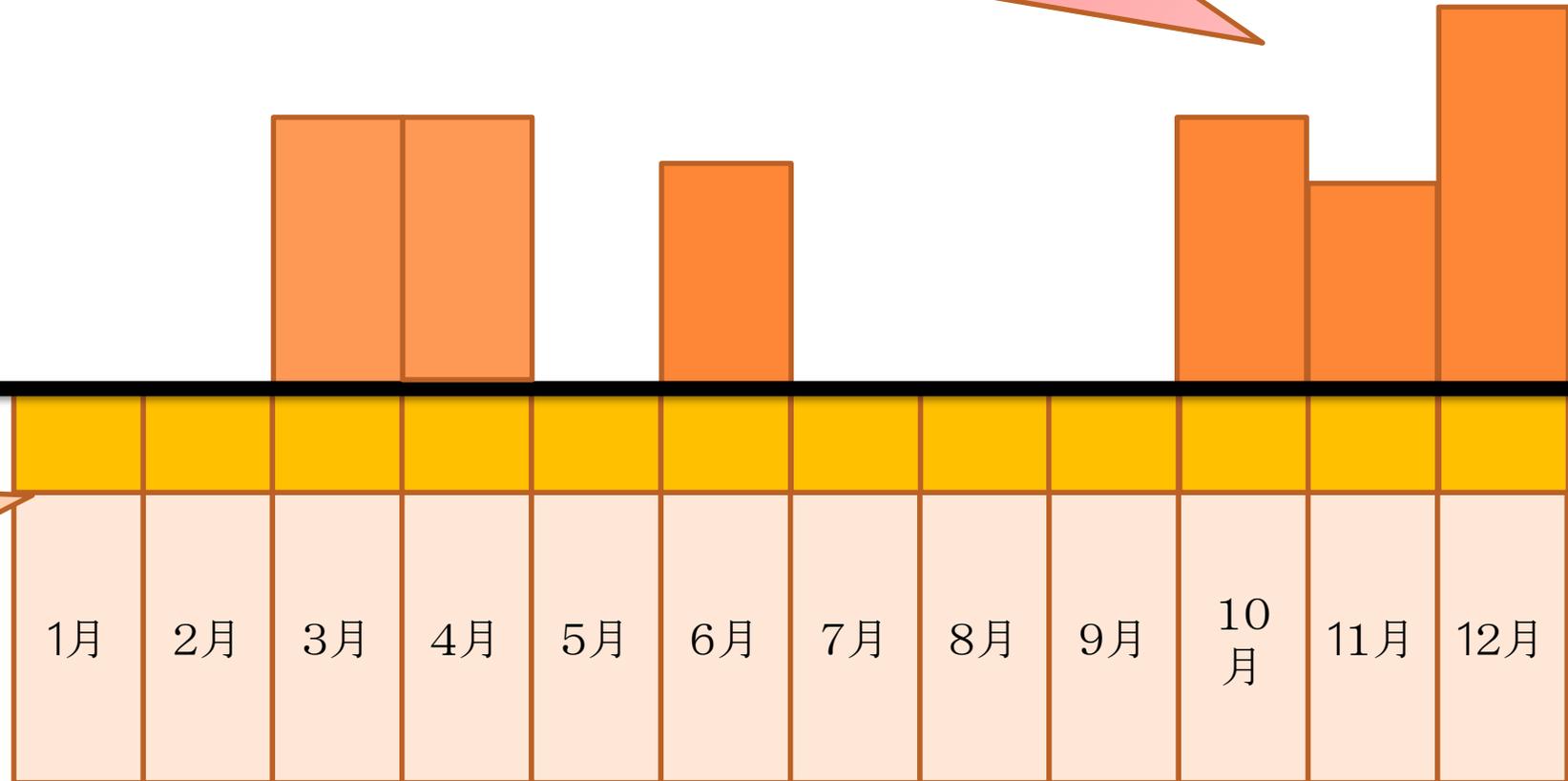
月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。

具体的に改正点を。

- ・年間720時間
- ・休日労働を含み複数月平均80時間以内
- ・休日労働を含み月100時間未満

残業時間
月45時間
年360時間

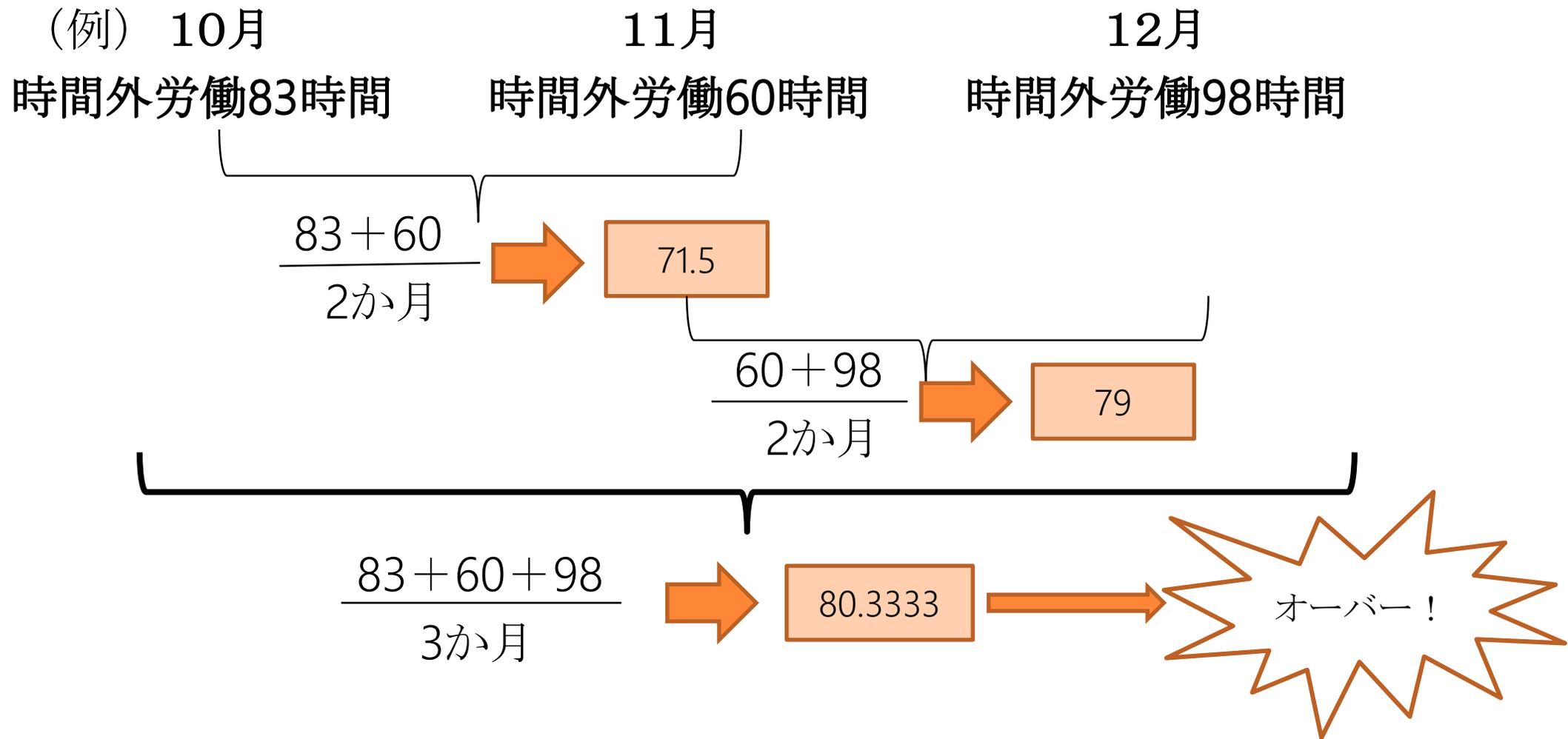
法定労働時間
1日8時間
週40時間



休日労働を含み月100時間未満にして
ください。

時間外労働の月平均80時間に関して

2か月、3か月、4か月、5か月、6か月のどれをとっても平均80時間以内であること。



上限規制が5年間猶予となる事業・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。	<ul style="list-style-type: none"> ●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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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		<ul style="list-style-type: none"> ●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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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。
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
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、 <ul style="list-style-type: none"> ✓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。

企業規模に関係なく5年間の猶予です。

特別条項がある場合はもう一枚

2枚目
表面

裏面は諸注意書きです。

時間外労働 休日労働 に関する協定書 (特別条項)

様式第9号の2 (第16条第1項関係)

臨時的に限度時間を超過し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)			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。)			1年 (時間外労働のみを合算した時間数、720時間以内に限る。)		
			延長することができる時間数		回数	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		回数	延長することができる時間数		割合
			法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)		法定労働時間を 超える時間数 (8時間以内に限る。)	法定労働時間と休日 労働の時間数を合 算した時間数		法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間と 休日労働の時間数を 合算した時間数	
突発的な仕様変更	設計	10人	6時間	6、5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6、5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6、5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超過して労働させる場合における手続について定めてください。

事由は一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限る。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とき」「業務上やむを得ないとき」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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間(月45時間又は42時間)を超過して労働させる回数(年6回以内)に限り、年6回以内に限ります。

限度時間(月45時間又は42時間)を超過して労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限り、かつ2ヶ月から6ヶ月までを平均して80時間を超過しないこと。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増率(25%)を超過する割増率となるよう努めてください。

限度時間(年360時間又は320時間)を超過して労働させる1年の時間外労働(休日労働は含みません)の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増率(25%)を超過する割増率となるよう努めてください。

限度時間を超過して労働させる場合における手続 **労働者代表者に対する事前申し入れ**

限度時間を超過し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、③、⑩** (具体的な内容) **対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催**

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裏チェック)

協定の成立年月日 **〇〇〇〇年3月12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 **検査課主任 山田花子**
 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)の職名 **工場長 田中太郎**
 協定の成立年月日 **〇〇〇〇年3月15日**
 (健康確保措置) **〇〇** 労働基準監督署長殿

様式9号の2の顔出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。

押印も必要です。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定書とはなりません。

- ①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③就業から帰業までの休憩時間の確保(勤務間インターバル) ④代休休日・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産業医等による助産・指導や保健指導 ⑩その他

まとめ

- ①「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないよう管理。
- ②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないよう管理。
- ③特別条項の回数が
 - ✓残っていれば ⇒ (①の) 時間外労働の残時間数まで
 - ✓残っていなければ ⇒ 原則の上限時間 (= 限度時間) まで(※時間外労働の残時間が限度時間以下なら残時間数まで)
となるよう月の時間外労働を管理。
- ④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないよう管理。
- ⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、前2～5か月の合計と合算して、月数(2～6)×80時間を超えないよう管理。

- 本日は駆け足でお伝えできる範囲の事をお話させて頂きました。
- 法律の改正は、運用を行ってみて実際に問題が発生してから実際に見直しが行われることが多々あります。
- その都度確認をお願い申し上げます。
- 本日はお忙しいところご視聴いただきましてありがとうございました。

北海道働き方改革推進支援センター

※訪問支援のお申込みは、以下からお申込み下さい。

ご案内ページ→【相談のお申込みはこちらから】 <https://public.lec-jp.com/hataraki-hokkaidou/>

※お電話、メールでのご相談にも対応しております。

〒060-0001

札幌市中央区北1条西3丁目3-33

リープロビル3階

電話番号：0800-919-1073

FAX番号：011-206-8365