

労働基準法における労働時間の定め

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

Point 1

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

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労働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（サブプロク）協定）の締結
- ▶ 所轄労働基準監督署長への届出が必要で、
- 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、時間外労働の上限は大臣告示によって基準が設けられていました。

- 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な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、罰則付まで法律に規定されました。（改正内容は次ページ）

改正内容（時間外労働の上限規制）

（大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～）

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、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることも上回ることでない上限が設けられます。

Point 1

時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることも上回ることができない上限が設けられます。

- 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**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができません。
- 臨時的な特別な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時間を超えてできるのは、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）が科せら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時間以内になら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。

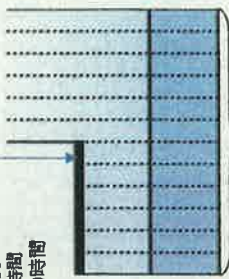
上限規制のイメージ

（改正前）

上限なし
（年6か月まで）

大臣告示による上限
（行政指導）

✓月45時間
✓年360時間



1年間＝12か月

（改正後）

法律による上限
（特別条項/年6か月まで）

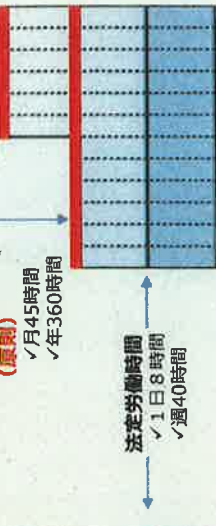
✓年720時間
✓複数月平均80時間*
✓月100時間未満*

法律による上限
（原則）

✓月45時間
✓年360時間

*休日労働を含む

法定労働時間
✓1日8時間
✓週40時間



Point 2

中小企業への上限規制の適用は1年間猶予されます。

- 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。

業種	資本金の額または出資の総額	常時使用する労働者数
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	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。

業種	日本標準産業分類
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) 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M (宿泊業、飲食サービス業) のうち 中分類38 (放送業)、中分類39 (情報サービス業)、中分類41 (映像情報制作・配給業)、中分類42 (音声情報制作業)、中分類45 (広告制作業)、中分類46 (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69 (自動車業)、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) のうち 中分類75 (宿泊業) 大分類M (宿泊業、飲食サービス業) のうち 大分類N (生活関連サービス業、娯楽業) 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>) 大分類I (卸売業、小売業) のうち
卸売業	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 (建設材料、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 (2013年10月改定 (第13回改定))

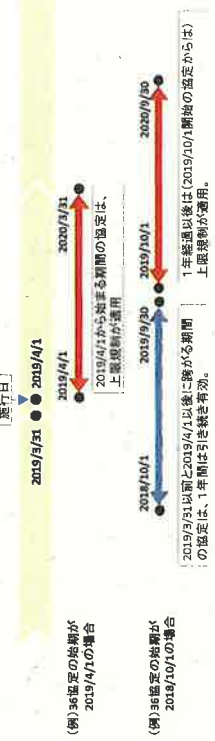
http://www.soumu.go.jp/toukei_toukatsui/index/sangyo/index.htm

- (大分類)
- A.農林業
 - 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
 - K.不動産業
 - 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
 - P.医療、福祉
 - Q.複合サービス業
 - 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

上限規制の施行に当たっては、経過措置を設けています。

- 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

上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務があります。

- 以下の事業・業務については、上限規制の適用が5年間猶予されます。

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		<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、 ✓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	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> ● 特別乗付付き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。
医師		<ul style="list-style-type: none"> ● 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、 ✓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。

- 新技術・新商品等の研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

なお、今回の法改正によって労働安全衛生法が改正され、新技術・新商品等の研究開発業務については、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が月100時間を超えた労働者に対しては、医師の面接指導が罰則付きで義務付けられました。

事業者は、面接指導を行った医師の意見を勘案し、必要があるときには就業場所の変更や職務内容の変更、有給休暇の付与などの措置を講じなければなりません。

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

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ことを目的として、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 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。 (労務第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 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。 (労務第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。

- ◆「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」(平成13年12月12日付け基発第1063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 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください。 (労務第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 臨時的な特別な事情がなければ、限度時間(月45時間・年360時間)を超えない限り具体的に定めなければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間(月45時間・年360時間)を超えない限り近づけるように努めてください。 (労務第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。「業務上の必要な場合」「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行き届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か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間(※)を超えないように努めてください。 (労務第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 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。 (労務第7条)

Point 7 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。 (労務第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・特別な休限の付与
- (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 限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するように努めてください。 (労務第9条)

◆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、⑦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。

36協定期間の新しい様式

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協定期間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協定期間（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。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
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
対象期間における ✓1日 ✓1か月 ✓1年	✓1年
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 を満了すること	

- 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協定期間（様式第9号の2）を所轄労働基準監督署長に提出する必要があるあります。

新しい36協定において協定する必要がある事項	
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。
- P.6で定められた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。

様式	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4	適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務に係る時間外・休日労働を行わせる場合
様式第9号の5	適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務において、事業場外労働のみなし労働時間に係る協定の内容を36協定に付記して届出する場合
様式第9号の6	労使委員会の決議を届出する場合
様式第9号の7	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 産業界等による助言・指導や保健指導

- P.6のPoint4で示している、適用が猶予される事業・業務については、猶予期間中（2024年3月31日まで）の様式として、従前のものを踏まえた様式となっています。（様式第9号の4、第9号の5）

※従前の様式を流用いただくことも可能です。

！ 新技術・新商品等の研究開発業務や、適用猶予事業・業務に従事する労働者について、上限規制に対応できる場合には、様式第9号、様式第9号の2によって提出することができます。

その場合、一般の労働者と同じ様式に記載することも可能です。

- ※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 **労働者派遣 厚労省 36協定**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakuunitsuite/bunya/0000146322_00001.html

または
労働基準関係主要様式
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukyun/roudoutaiken01/

