

# 時間外労働の上限規制について

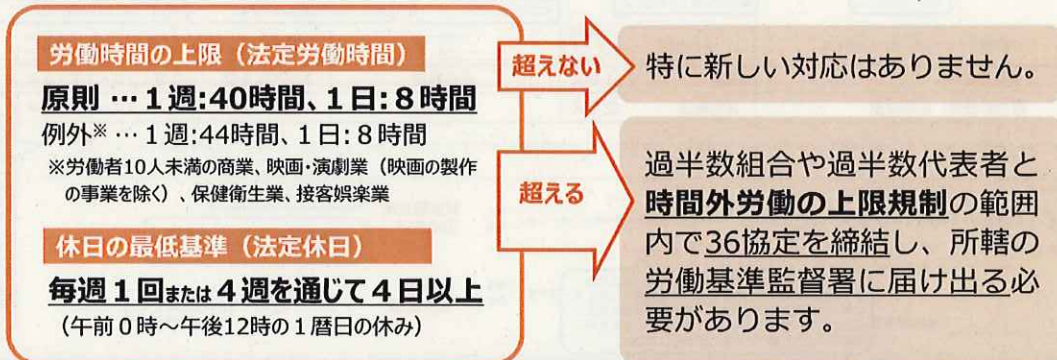
## ○労働基準法における労働時間の定め

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。

### 🕒 ポイント

- 労働者が **法律の上限を超える時間（※）** 働く場合にはあらかじめ「時間外・休日労働に関する協定（36協定）」が必要です。
- 中小企業は2020年4月から、36協定で定めることができる時間外労働時間に制限（**時間外労働の上限規制**）ができます。  
（大企業は2019年4月から適用されています）

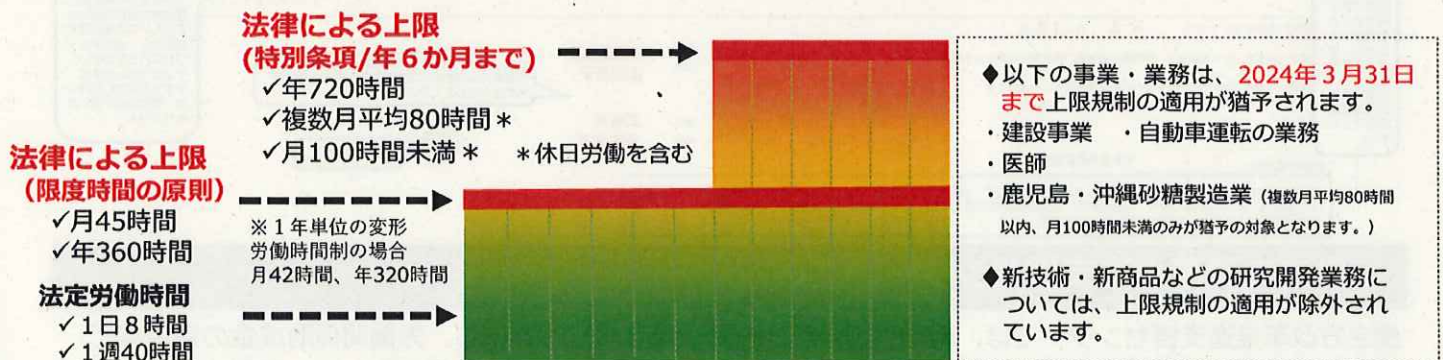
### （※）法律の上限を超える時間 とは



## ○改正内容

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なくなります。
- 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  
(1年を通じて常に、2～6か月平均80時間以内にしなければならない)
  - 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。



くわしくは厚生労働省ホームページよりパンフレット『時間外労働の上限規制 わかりやすい解説』をご確認ください。



○36協定届記載例（限度時間を超えない場合）

**表面**

時間外労働 に関する協定届  
休日労働

|                         |                 |   |                                       |
|-------------------------|-----------------|---|---------------------------------------|
| <b>事業の種類</b>            | <b>事業の名称</b>    | <b>事業の所在地（電話番号）</b>                               | <b>協定の有効期間</b>                        |
| 金属製品製造業                 | 〇〇金属工業株式会社 〇〇工場 | 〒〇〇〇 〇〇〇〇<br>〇〇市〇〇町1-2-3<br>(電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇) | 〇〇〇〇年4月1日<br>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)                                   | 労働時間 (1日) (任意)                        |
| 1) 下記に該当しない労働者          | 受注の集中           | 設計 10人  | 7.5時間 3時間 3.5時間 30時間 40時間 250時間 370時間 |
|                         | 受注の集中           | 機械組立 20人  | 7.5時間 2時間 2.5時間 15時間 25時間 150時間 270時間 |
|                         | 臨時の受注、納期変更      | 検査 10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年単位の労務時間制により労働する労働者 | 月末の決算事務         | 経理 5人   | 7.5時間 3時間 3.5時間 20時間 30時間 200時間 320時間 |
|                         | 梱包              | 購買 5人   | 7.5時間 3時間 3.5時間 20時間 30時間 200時間 320時間 |
| 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)                             |
| 受注の集中                   | 設計 10人          |   | 土・日・祝日 1か月に1日 8:30~17:30              |
| 臨時の受注、納期変更              | 機械組立 20人        |   | 土・日・祝日 1か月に1日 8:30~17:30              |

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ヶ月について100時間未満でなければならず、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。 (チェックボックスにチェック)

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氏名 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

〇〇〇〇年 3月

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を過半数を明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数を代表する者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。

使用者 職名 工場長 田中太郎

労働者代表者 職名 検査課主任 山田花子

労働者代表者に対する事前申し入れ (任意の内容) ①、③、④ 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

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氏名 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

〇〇〇〇年 3月 15日

労働者代表者 職名 工場長 田中太郎

労働者代表者に対する事前申し入れ (任意の内容) ①、③、④ 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

○36協定届記載例（限度時間を超える場合）（特別条項）

**2枚目 表面**

時間外労働 に関する協定届（特別条項）  
休日労働

|                                  |                     |                        |   |   |
|----------------------------------|---------------------|------------------------|---|---|
| <b>臨時に限度時間を超えて労働をさせることができる場合</b> | <b>業務の種類</b>        | <b>労働者数 (満18歳以上の者)</b> | <b>1日 (任意)</b>                              |   |
| 突発的な仕様変更                         | 設計                  | 10人                    | 6時間 6.5時間 6回 90時間 100時間 35% 700時間 820時間 35% |   |
|                                  | 製品トラブル・大規模なクレームへの対応 | 検査                     | 20人   | 6時間 6.5時間 6回 90時間 100時間 35% 600時間 720時間 35% |
|                                  | 機械トラブルへの対応          | 機械組立                   | 10人   | 6時間 6.5時間 4回 80時間 90時間 35% 500時間 620時間 35%  |

1) 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ります。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。

2) 業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

3) 月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数（回数）を1か月の範囲で定めさせていただきます。年6回以内を限度とさせていただきます。

4) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合、この時間数を満たしている、月100時間未満に限り、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めさせていただきます。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

5) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合、この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

6) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合、この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

7) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合、この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

8) 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合、この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。

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氏名 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

〇〇〇〇年 3月 15日

労働者代表者 職名 工場長 田中太郎

労働者代表者に対する事前申し入れ (任意の内容) ①、③、④ 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

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氏名 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

〇〇〇〇年 3月 15日

労働者代表者 職名 工場長 田中太郎

労働者代表者に対する事前申し入れ (任意の内容) ①、③、④ 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

（健康確保措置） 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・特別な休明けの付与 ⑤ 健康診断 ⑥ 継続休職の取得 ⑦ 心とからだの相談窓口の設置 ⑧ 配属転換 ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩ その他

○働き方改革推進支援センターのご案内

働き方改革推進支援センターでは、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、設置されています。なお問合せ、ご相談は電話、来所等のいずれも可能です。

みやぎ働き方改革推進支援センター 宮崎市橋通東4-1-4宮崎河北ビル7階 0120-975-264