

「時間外労働の上限規制」への準備はお済みですか？

令和2年4月から、中小企業にも「時間外労働の上限規制」が適用されます。時間外労働（残業）がある場合には、あらかじめ36協定を労働基準監督署に届け出ましょう。

※「**時間外労働の上限規制**」により、**残業が禁止になるわけではありません。**

（「時間外労働の上限規制」は、「法定労働時間(の規制)」とは異なります。）

☑ 36（サブロク）協定は結んでいますか？

- 労働者が法定労働時間を超えて働く（＝時間外労働がある）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）**」の届出が必要です。
- 法定労働時間は、**業種や規模によって異なります。**
- 36協定は、①**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**、または、②**上記組合がない場合には、労働者の過半数を代表する方（過半数代表者）**と結ぶ必要があります。

☑ 労働者の業務や事業所の業種によって、上限が異なります。

- **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。
- 一部の事業・業務については、**上限規制の適用が令和6年3月末まで猶予**されます。

☑ 業務の繁忙などにより上限規制を超える可能性がある場合には、変形労働時間制を活用することができます。

- 業種や業務の繁忙等に応じて、**変形労働時間制**を導入することが可能です。

「36協定の結び方が分からない」「何時間まで残業可能なのか知りたい」などお困りではありませんか？

本年4月までに必要な準備が**簡単にチェック**できるツールがあります。

ポイントごとの解説も充実。残業管理のヒケツも分かる**チェックシート**（別添1）

ギモン が解決して 残業管理の **ヒケツ** も分かる **チェックシート**

「Yes・No」で答えながら上限規制への対応を確認できる**フローチャート**（別添2）

あなたの事業所における**時間外労働の上限規制**のフローチャート

ギモンが解けて残業管理のヒケツも分かるチェックシート

1 これだけは知ってほしい。「働き方改革」のこと。

- ✓ 「働き方改革」は、魅力ある職場づくりであり、**人手不足の解消**にもつながります。
- ✓ 「魅力ある職場づくり」は、「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増・従業員の処遇改善」の**好循環**へとつながっていくものです。

2 残業がある場合には、あらかじめ36時間協定を届け出ましょう。

- ✓ **36協定を労働基準監督署に届け出ることで、残業させることができます。**

疑問 会社に労働組合がありません。36協定を結ぶことはできますか？

答え 労働組合がない場合は、事業場（支店、営業所など）の「労働者の過半数を代表する者」と結ぶことができます。投票や挙手などの手続で代表者を選びます。

チェック 代表者となることができる労働者の要件などを確認しましょう。

ポイント1
をチェック!

疑問 何時間働いたら残業になりますか？

答え 原則として「**1日8時間**」「**1週40時間**」を超えて働くと残業になります。労働者10人未満の商業、サービス業など一部の業種では「**1週44時間**」まで残業になりません。

※なお、労働時間が、「1日6時間を超える場合には45分」、「1日8時間を超える場合には60分」の休憩が必要です。

チェック 自社の労働時間に加え、労働時間制度、労働者数や業種も確認して、36協定の届出が必要か確認しましょう。

ポイント2
をチェック!

疑問 36協定を届け出ると、何時間まで残業が可能ですか？

答え 原則として「**1月45時間**」「**1年360時間**」まで残業が可能です。

<目安>

- ・定時が17時の場合、毎日19時まで2時間残業すると、おおよそ1月の上限になります。
- ・毎月の残業が30時間以下であれば、1年の上限を超えることはありません。

なお、建設事業や自動車運転の業務など「**上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務**」があります。

また、上限規制が適用される事業・業務でも、臨時的な特別の事情がある場合、「**1月100時間未満**」「**1年720時間以内**」などを限度として、特別に残業を延長することができます。

チェック 自社の事業・業務を確認しましょう。また、残業が1月45時間を超える場合には、「臨時的な特別の事情」に当てはまるか確認しましょう。

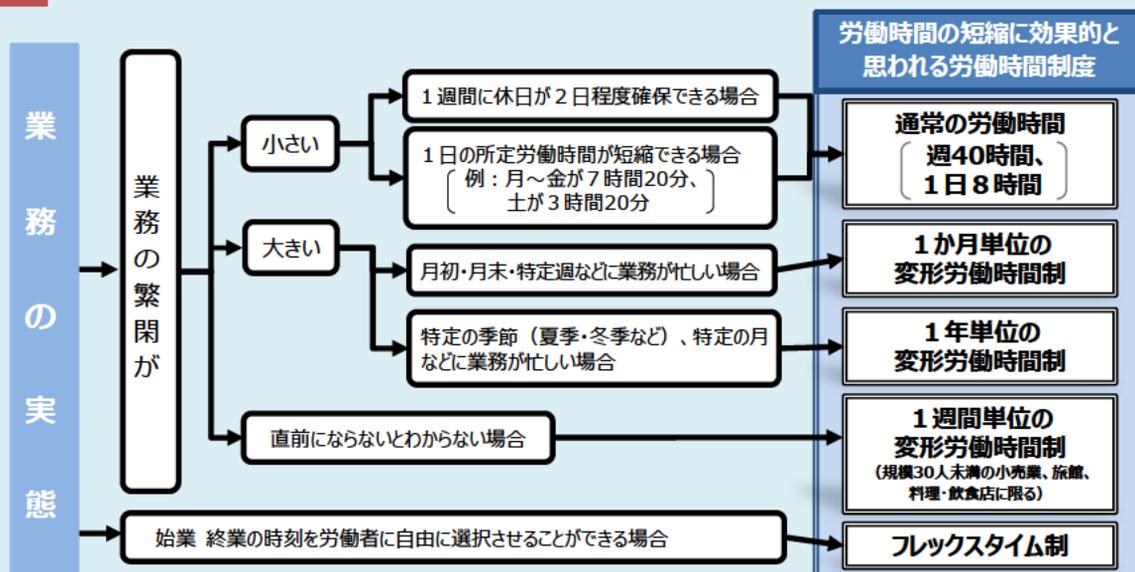
ポイント3
をチェック!

残業を減らしつつもしっかり働きたい。変形労働時間制という選択。

- ✓ 季節性のある業務などでも変形労働時間制を導入することで、残業を減らしながら労働時間をしっかり確保することが可能になる場合もあります。

疑問 変形労働時間制にはどのような種類がありますか？

答え 下表のフローチャートに従って、自社の働き方に合った制度を確認できます。



チェック 変形労働時間制を導入するための要件、手続について確認しましょう。

ポイント4
をチェック!

定時後の「研修・教育訓練」も残業にならない場合もあります。

- ✓ 「研修・教育訓練」について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

疑問 自社で実施している研修や訓練は、全て労働時間として残業に含めなければなりませんか？

答え 「研修・教育訓練」について、労働時間に該当する事例と該当しない事例には、以下のようなものがあります。

【労働時間に該当する事例】

- ・使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。

【労働時間に該当しない事例】

- ・終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。

チェック 「仮眠・待機時間」や「移動時間」などについて、事例を確認し、労働時間を適切に管理しましょう。

ポイント5
をチェック!

36協定届はオンラインツールで簡単に作成できます!

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

スタートアップ労働条件

検索

□ ポイント1

- 36協定を結ぶ労働者の代表は、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方（過半数代表者）である必要があります。

- 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協定を締結する人を選出することを明らかにした上で、投票・挙手などの方法で選出する
- 使用者の意向に基づいて選出された人でないこと（※）
（※）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などは不適切な選出となります。

□ ポイント2

- 労働者が **法定労働時間（※）を超えて** 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）**」の届出が必要です。
- 法定労働時間は、**業種や規模によって異なります。**

（※）法定労働時間とは

法定労働時間

原則 … 1週: 40時間、1日: 8時間

【例外となる事業場（支店、営業所など）】

労働者10人未満の商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

法定労働時間

原則 … 1週: 44時間、1日: 8時間

休日の最低基準（法定休日）

毎週1回または4週を通じて4日以上

（午前0時～午後12時の1暦日の休み）

□ ポイント3

- **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。
- **下表の事業・業務**については、**上限規制の適用が2024年3月末まで猶予**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	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、上限規制が全て適用されます。 ● 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		● 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、 ✓ 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。	上限規制が全て適用されます。

- 「臨時的な特別の事情」は、できる限り具体的に定める必要があります。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」などは認められません。

(臨時的に必要な場合の例)

・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

- 「臨時的な特別の事情」があっても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

□ ポイント4

- 業種や業務の繁閑等に応じて、変形労働時間制を導入することが可能です。制度ごとの要件等については下表のとおりです。

	1か月単位の変形労働時間制	1年単位の変形労働時間制	1週間単位の変形労働時間制	フレックスタイム制
労使協定の締結	○ ※就業規則への定めも可	○	○	○
労使協定の届出	○	○	○	○ ※清算期間が1か月以内の場合は不要
特定の事業・規模のみ	—	—	○ 労働者数30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店	—
休日の付与	週1日または4週4日の休日	週1日 ※連続労働日数の上限は原則6日	週1日または4週4日の休日	週1日または4週4日の休日
法定労働時間の上限	—	1日10時間 1週52時間	1日10時間	—
1週平均の労働時間	40時間 ※特例措置対象事業は44時間	40時間	40時間	40時間 ※清算期間が1か月以内で特例措置対象事業は44時間
あらかじめ時間・日を明記	○	○	—	—

□ ポイント5

- 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。

【労働時間に該当する事例】

- 自らが担当する業務について、あらかじめ、先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学

【労働時間に該当しない事例】

- **仮眠室などにおける仮眠の時間**について、電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合
- **更衣時間**について、制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合
- **直行直帰・出張に伴う移動時間**について、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

(※) これらの事例は、個別のご相談事案をもとに作成したものです。個別の会社における労働時間の取扱いについては、お近くの都道府県労働局(監督課)または労働基準監督署にご相談ください。

あなたの事業所における時間外労働の上限規制のフローチャート

※中小企業への適用は令和2年4月～

あなたの事業所では、
いわゆるノーマル残業（時間外・休日労働
（※1）なし）か？

Yes

上限規制の導入に伴う影響はありません。

（※1）原則として、
①法定労働時間：（ア）1週：40時間（ただし、労働者10人未満の商業、
映画・演劇業（映画製作作業を除く）、保健衛生業、
接客娯楽業のいずれかに該当する場合は、44時間）
（イ）1日：8時間
②法定休日：毎週1回又は4週を通じて4日以上

No

あなたの事業所は、**所内の従業員の過半数で組織する組合（過半数労働組合）**
（過半数労働組合がない場合は「労働者の過半数を代表する者」で可）との間で、
36（サブロク）協定（時間外・休日労働に関する協定）を結んでいるか？

No

36協定を結んでください。
☆36協定届はオンラインツールで簡単に作成できます！

スタートアップ労働条件

作成時の確認手順

あなたの事業所には、**新技術・新商品等の研究開発業務**に就く従業員がいるか？

Yes

新技術・新商品等の研究開発業務に就く従業員については、上限規制は適用されません。

No

①あなたの事業所の主たる事業が**建設業**か？
②あなたの事業所には、**自動車運転業務**に就く従業員または**医師**がいるか？

Yes

①建設業が主たる事業である事業所の従業員と、②自動車運転業務に就く従業員または医師については、上限規制の全てが、令和6年3月末まで適用が猶予されます。

No

あなたの事業所が**鹿児島県・沖縄県**にあり、主たる事業が**砂糖製造業**か？

Yes

上限規制の一部（※2）が、令和6年3月末まで適用が猶予されます。
（※2）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時間以下

No

あなたの事業所の**36協定で、特別条項（※3）**を定めているか？

（※3）「臨時的な特別の事情」（36協定に「納期のひっ迫」「機械のトラブルへの対応」などと具体的に定めていることが必要です）があって、その事情による残業を労使が合意した条項のこと。

No

Yes

（注）下表の【例】は、以下の勤務時間の事業所を例として想定
月～金 始業：9時15分 終業：17時15分（7時間勤務）
土 始業：9時15分 終業：15時15分（5時間勤務）
休憩時間：終業までに1時間、残業の場合は終業後に15分
※労働時間は、必要な限度にとどめることが必要です。
※休憩時間は労働時間に含まれません。

以下の条件で協定することができます。

①時間外労働が月45時間以内

【例】
・あるひと月だけをとれば、平日に19時半まで、土曜日に16時半まで残業すると、おおよそ1月の上限になります。

②時間外労働が年360時間以内

【例】
・1月～6月の平日に19時半まで、土曜日に16時半まで残業し、7月～12月の平日に18時15分まで残業すると、おおよそ1年の上限になります。

協定した場合でも、以下の条件を超えて時間外労働・休日労働をさせることができません。

③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

【例】
・あるひと月だけをとれば、平日に19時半まで、土曜日に16時半まで残業し、さらに、日曜日に4回、計55時間休日労働をすると、おおよそ1月の上限になります。

④時間外労働と休日労働の合計につき、
「2か月、3か月、4か月、5か月、6か月それぞれの平均」が、全て1月当たり80時間以内

特別条項に該当する従業員については、以下の条件で協定することができます。

①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

②時間外労働が年720時間以内

【例】
・1月～6月までの平日に20時半まで、土曜日に19時半まで残業し、7月～12月までの平日に19時半まで、土曜日に16時半まで残業すると、おおよそ1年の上限になります。

協定した場合でも、以下の条件を超えて時間外労働・休日労働をさせることができません。

③時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満

【例】
・あるひと月だけをとれば、平日に22時まで、土曜日に17時半まで残業すると、おおよそ1月の上限になります。

④時間外労働と休日労働の合計につき、
「2か月、3か月、4か月、5か月、6か月それぞれの平均」が、全て1月当たり80時間以内

業務の繁閑の差などにより上記の時間外労働の規制を超える可能性がある場合には、「**変形労働時間制**」を活用することができます。

変形労働時間制は、**1週間単位、1か月単位、1年単位**等で設定できます（労基署への届出が必要です）。

詳細は、お近くの働き方改革推進支援センター、よろず支援拠点、労働基準監督署にお尋ねください。



協力

