

残業（時間外・休日労働）の対応フロー

あなたの事業所では、
残業（時間外・休日労働）
を行う必要が生じていますか？

※新技術・新商品等の研究開発業務
に就く従業員には、上限規制は
適用されません。



原則として、

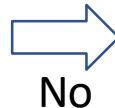
- ①法定労働時間：
(ア) **1週:40時間**
(イ) **1日:8時間**

- ②法定休日：毎週1回又は4週を通じて4日
以上

ポイント1

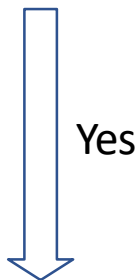


業務の繁閑等がある場合、**変形労働時間
制等**を検討しましたか？



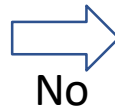
○1か月/1年/1週間単位の変形労働時間制
○フレックスタイム制
何れかを導入することで業務の繁閑等に応じた
働き方をすることが可能になります

ポイント2



Yes

あなたの事業所は、過半数労働組合
(ない場合は「労働者の過半数を代表
する者」)との間で、**36協定(時間外
・休日労働に関する協定)**を結んで
いますか？



「36協定」を労使で結んでください。

ポイント3

その上で、所轄労働基準監督署に
「36協定届」を提出してください。

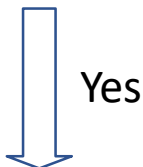
一般条項
はこちら



特別条項
はこちら

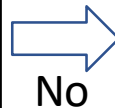


(記載例はこの冊子の一番最後にもあります)



Yes

あなたの事業所では、時間外労働が、
「月45時間以内、年360時間以内」
を超えることはありますか？



- ・ **月45時間以内**
・ **年360時間以内**
の時間外労働を行うことが可能です※。

ポイント4



Yes

「臨時的な特別の事情」がある場合、
特別条項を定め、労使が合意することで、

- ・ **月100時間未満**
- ・ **複数月平均80時間以内**
- ・ **年720時間以内**
- ・ **月45時間超は年6回まで**

ポイント5

の残業を行うことが可能です※。

**※いずれの場合でも、以下の条件を超えて
残業を行うことはできません。**

- ・ 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

□ ポイント 1

- 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

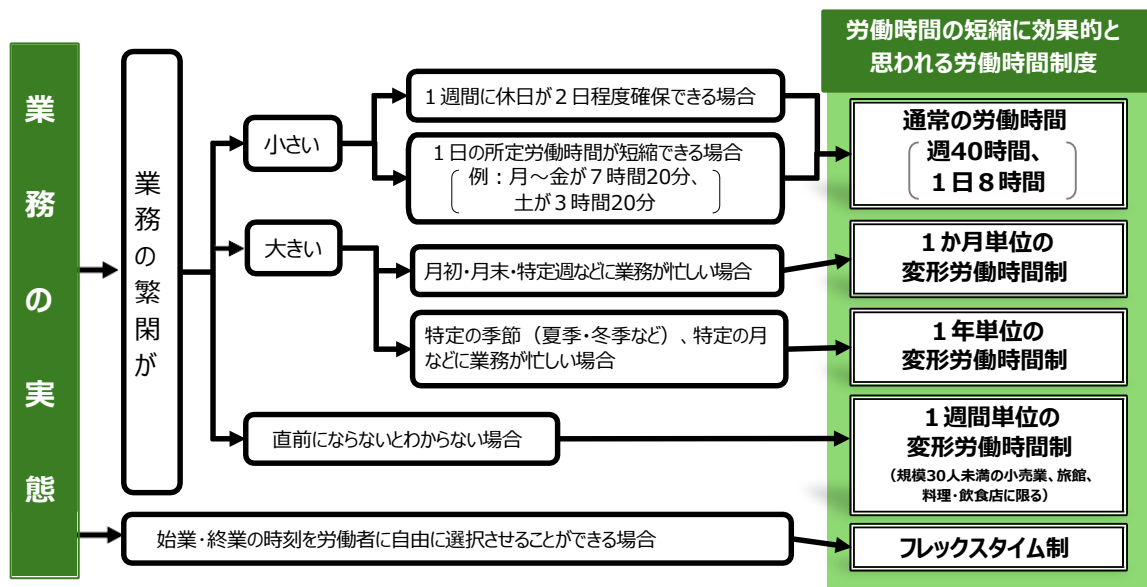
休日の最低基準（法定休日）

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 2

- 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。下のフローチャートで確認できます。



	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3

- 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4

以下の条件で協定を締結することができます。

①時間外労働が月45時間以内

【例】（次ページにモデル勤務時間の説明あり）

・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。

平日 9:15～（1時間休憩）～17:15 （15分休憩）
17:30～19:30：実働9時間（うち時間外1時間）
土曜 9:15～（1時間休憩）～15:15 （15分休憩）
15:30～16:30：実働6時間（うち時間外6時間）
⇒ 1週当たり時間外労働：1時間×5日＋6時間×1日＝11時間
⇒ 11時間×4週＝44時間 ※28日の月の場合

②時間外労働が年360時間以内

【例】（次ページにモデル勤務時間の説明あり）

・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。

1月～6月の平日 9:15～（1時間休憩）～17:15 （15分休憩）
17:30～19:30：実働9時間（うち時間外1時間）
土曜 9:15～（1時間休憩）～15:15 （15分休憩）
15:30～16:30：実働6時間（うち時間外6時間）
7月～12月の平日 9:15～（1時間休憩）～17:15 （15分休憩）
17:30～18:15：実働7時間45分（うち時間外0時間）
⇒ 1月～6月の1週当たり時間外労働：1時間×5日＋6時間×1日＝11時間
⇒ 11時間×4週×6月＝264時間 ※28日の月の場合

協定を締結した場合でも、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】（次ページにモデル勤務時間の説明あり）

・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。

平日 9:15～（1時間休憩）～17:15 （15分休憩）
17:30～19:30：実働9時間（うち時間外1時間）
土曜 9:15～（1時間休憩）～15:15 （15分休憩）
15:30～16:30：実働6時間（うち時間外6時間）
⇒ 1週当たり時間外労働：1時間×5日＋6時間×1日＝11時間
⇒ 11時間×4週＋55時間（休日労働）＝99時間 ※28日の月の場合

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

□ ポイント5

- 「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**」があつて労使が合意する場合（**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

ポイント4の①を参照

②時間外労働が年720時間以内

【例】（このページの一番下にモデル勤務時間の説明あり）

- ・1月～6月の平日に20時半まで、土曜日に18時半まで残業し、7月～12月の平日に19時半まで残業すると、おおよそ1年の上限になります。

1月～6月の平日 9:15～（1時間休憩）～17:15 （15分休憩）

17:30～20:30：実働10時間（うち時間外2時間）

土曜 9:15～（1時間休憩）～15:15 （15分休憩）

15:30～18:30：実働8時間（うち時間外8時間）

7月～12月の平日 9:15～（1時間休憩）～17:15 （15分休憩）

17:30～19:30：実働9時間（うち時間外1時間）

⇒ 1月～6月の1週当たり時間外労働：2時間×5日＋8時間×1日＝18時間

⇒ 7月～12月の1週当たり時間外労働：1時間×5日＝5時間

⇒ 18時間×4週×6月＋5時間×4週×6月＝432時間＋120時間＝552時間 ※28日の月の場合

協定を締結した場合でも、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

ポイント4の③を参照

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

(注1) ポイント4・ポイント5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。

※時間外労働時間としてカウントするのは法定労働時間：1日8時間又は1週40時間を超過する時間となります。

(注2) **特定の業種**に関する**36協定届**は**別途様式**を設けていますので以下をご覧ください。

労働基準監督署に申請または届出する場合に使う様式（厚生労働省HP）



※この届出で36協定書を兼ねることも可能です。

3.6 協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

(按《城市绿化条例》第16条)

- ◆ 36協定で締結した内容を確認届（本様式）に書き記して届け出てください。
- ◆ 36協定届（本様式）を用いて36協定を届出することもできます。その場合、必要事項の記載があれば協定届出形式以外の形式でも届出できます。
- ◆ 36協定の届出は電子申請でも行うことができ、◆（任意）の欄

合には、記名押印又は署名など勞使双方の合意があることが明らかとなるような方法により締結することが必要です。

式でも願山にさまり、
 ます。 ◆(任意)の欄は、記載しなくても構いません。

労働時間の延長及び休日労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労働当
事者はこのこと十分留意した上で協定するようになしてください。

[illegible]

※「特別条項」の記載例

※この届出で36協定書を兼ねることも可能です。

限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項）

（様式第9号の2（労働基準法施行規則第10条第1項関係））

◆臨時に限度時間を超えて労働させる場合には様式第9号の2の協定届の届出が必要ですが、

◆様式第9号の2は、✓限度時間内の時間外労働についての届出（1枚目）と、✓限度時間を超える時間外労働についての届出（2枚目）の2枚の記載が必要ですが、

◆1枚目の記載については、前ページの記載例をご参照ください。

2枚目
（表面）

様式第9号の2（第16条第1項関係）

時間外労働
休日労働

関係する協定期間（特別条項）

臨時に限度時間を超えて労働させる場合	業務の種類	労働者数 （18歳以上の者）	1日 （任意）		1週間 （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 （法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数）	延長することができる時間数 （法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数）	延長することができる時間数 （法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数）	延長することができる時間数 （法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数）	延長することができる時間数 （法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数）	延長することができる時間数 （法定労働時間を超えて労働させることのできる時間数）
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%
製品ラベル・大規模なシステムへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%
機械・ラベルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続			月100時間以内 （月100時間以内）		月100時間以内 （月100時間以内）		月100時間以内 （月100時間以内）	
限度時間を超えて労働させる場合における手続			月100時間以内 （月100時間以内）		月100時間以内 （月100時間以内）		月100時間以内 （月100時間以内）	

労働者代表者に対する事前申し入れ

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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

労働者代表者（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