



## 時間外労働の上限規制（労働基準法第36条第6項第2、3号）

平成31年4月1日に改正労働基準法が施行され、**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**、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも

- ・時間外労働・・・年720時間以内
- ・時間外労働 + 休日労働・・・月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とする必要があります。

### 法律による上限(特別条項/年6か月まで)

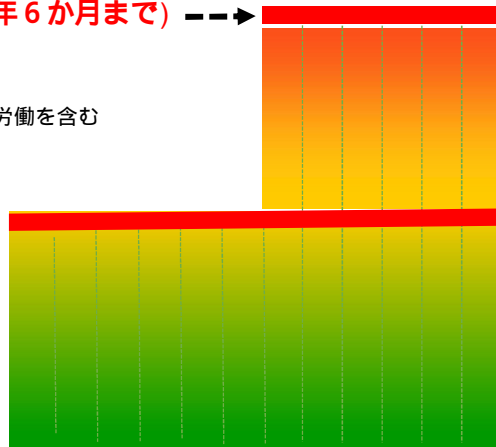
- ✓年720時間
- ✓複数月平均80時間
- ✓月100時間未満 休日労働を含む

### 法律による上限 (限度時間の原則)

- ✓月45時間
- ✓年360時間
- \* 1年単位の変形労働時間制の場合  
月42時間、年320時間

### 法定労働時間

- ✓1日8時間
- ✓1週40時間



以下の事業・業務は、令和6年3月31日まで上限規制の適用が猶予されます。

- ・建設事業
- ・自動車運転の業務
- ・医師
- ・鹿児島・沖縄砂糖製造業  
(複数月平均80時間以内、月100時間未満のみが猶予の対象となります。)

新技術・新商品など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。



## 36協定の締結・届出・周知

36協定を適正に締結・届け出なければ、時間外・休日労働を行わせることができません。また、届け出た36協定は、労働者が見やすい場所に掲示するなどして周知をしましょう。

### 締結

36協定は「使用者」と労働者の代表」とが締結します。

「労働者の代表」とは？

労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合  
上記の労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者

### 労働者の過半数を代表する者とは・・・

監督または管理の地位にある者でないこと

支店長、工場長など管理監督者の方は「労働者の代表」にはなれません。

投票、挙手等の方法による手続きで選出された者（民主的な方法で選出された者）であること

使用者の一方向的指名などは認められていません。

### 届出 周知

締結した36協定は事業場を所轄する労働基準監督署長に届け出る必要があります。

届け出た36協定は、労働者に周知する必要があります。



## 年5日の年次有給休暇の確実な取得

2019年4月1日に改正労働基準法が施行され、全ての企業において、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

### 対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者

対象者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

### 休暇を取得させる手段

使用者による時季指定  
労働者自らの請求・取得  
計画年休

年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、いずれかの方法で取得させる必要あり

労働者の意見や希望を聴取する必要があります。

### 管理簿の作成

労働者ごとに年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する必要あり

管理簿では時季、日数及び基準日を明確にしておく必要があります。

### 就業規則への規定

時季指定の対象となる労働者範囲  
時季指定の方法

使用者による時季指定を実施する場合は就業規則に記載する必要あり