残業（時間外・休日労働）の対応フロー

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　中小企業庁

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。

No →

原則として、　**ポイント１**
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

Yes ↓

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？

No →

○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 ↓

変形労働時間制等では対応しきれない、
もしくは変形労働時間制等を導入した上で
残業を行う必要が生じている場合 →

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？

No →

「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？
ポイント４

No →

・**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※。

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**　**ポイント５**
・**月45時間超は年６回まで**
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

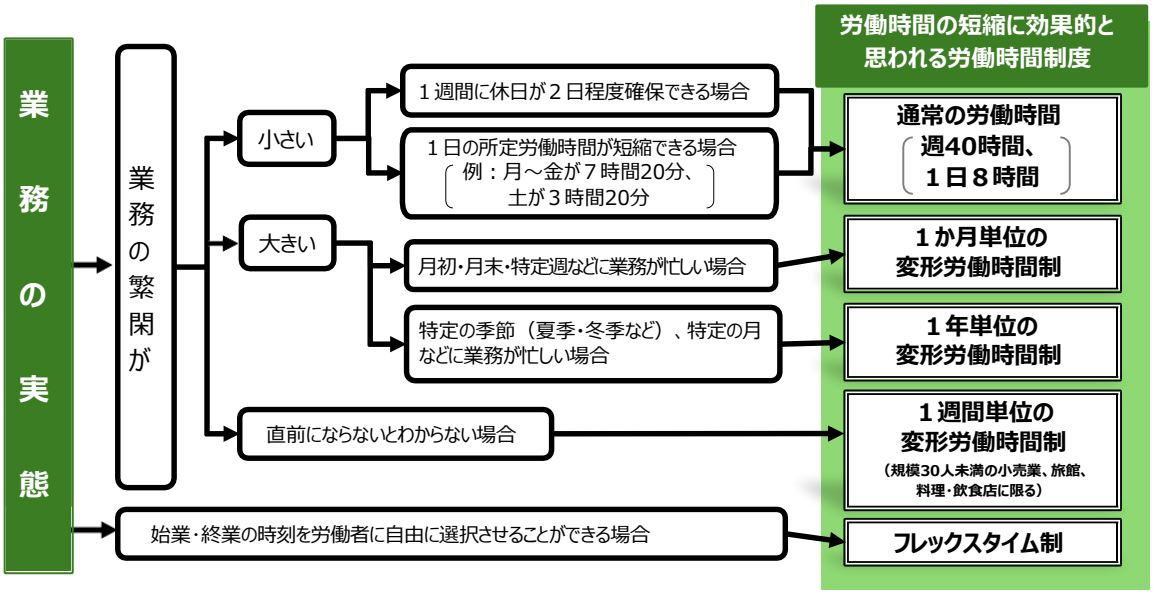
法定労働時間　**原則 …１週:４４時間、１日:８時間**

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。

（臨時的に必要がある場合の例）
・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

〇月～金 始業：9時15分　終業：17時15分（７時間勤務）
〇土　　始業：9時15分　終業：15時15分（５時間勤務）
〇休憩時間：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)

３６協定届の記載例（限度時間を超えない場合）

（様式第９号（労働基準法施行規則第16条第１項関係））

労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこのことに十分留意した上で協定するようにしてください。

なお、使用者は協定した時間数の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第５条に基づく安全配慮義務を負います。

- **36協定で締結した内容を協定届（本様式）に転記して届け出てください。**
- **36協定届（本様式）を用いて36協定を締結することもできます。その場合には、記名押印又は署名など労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。必要事項の記載があれば協定届様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ます。　◆（任意）の欄は、記載しなくても構いません。**

表面

様式第９号（第 16 条第１項関係）

時間外労働 休日労働 に関する協定届

労働保険番号	
法人番号	

労働保険番号・法人番号を記載してください。

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
金属製品製造業	○○金属工業株式会社 ○○工場	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町１－２－３ （電話番号 ○○○－○○○○ － ○○○○）	○○○○年４月１日から１年間

この協定が有効となる期間を定めてください。１年間とすることが望ましいです。

	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）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日（年月日）○○○○年４月１日 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働 ① 下記②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
	製品不具合への対応	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
	臨時の受注、納期変更	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
時間外労働 ② １年単位の変形労働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
	棚卸	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

対象期間が3か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

事由は具体的に定めてください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

1か月の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

	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）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
休日労働	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箇月について 100 時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して 80 時間を超過しないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

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選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、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く選出は認められません。
チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

協定の成立年月日 ○○○○ 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 職名 検査課主任 氏名 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

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 ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。☑（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第 41 条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。☑（チェックボックスに要チェック）

○○○○ 年 3 月 15 日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印が必要です。

○○ 労働基準監督署長殿

※「一般条項」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16条第１項関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

◆臨時的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。
◆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。
◆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）

時間外労働
休日労働に関する協定届（特別条項）

様式第９号の２（第16条第１項関係）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	１日（任意） 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	１日（任意） 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（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。） 限度時間を超えて労働させることができる回数（６回以内に限る。）	１箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	１箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	１箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	１年（時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。） 起算日（年月日） ０００○年４月１日 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	１年 起算日（年月日） ０００○年４月１日 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年 起算日（年月日） ０００○年４月１日 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
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%	550時間	670時間	35%
製品トラブル・大規模なクレームへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500時間	620時間	35%
機械トラブルへの対応	機械組立	20人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%
限度時間を超えて労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ										
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	（該当する番号）①、③、⑩	（具体的内容）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									

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箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと。✓（チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日 ０００○ 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 職名 検査課主任 氏名 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 ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。✓（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第２号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。✓（チェックボックスに要チェック）

０００○ 年 3 月 15 日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

０ ０ 労働基準監督署長殿

１年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年間においては協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率とするよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、２～６か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。

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、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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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を定めてください。年６回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の、１か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、２～６か月平均で月80時間を超えてはいけません。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
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。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる１年の時間外労働（休日労働は含みません）の時間数を定めてください。年720時間以内に限ります。

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得１（９）①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください（複数可。①～⑨の中から１つ以上とすることが望ましい。）。該当する番号を記入し、右欄に具体的内容を記載してください。

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

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選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、その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く選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

※「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。