厚生労働省
滋賀労働局
働きやすい滋賀をめざして

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

時間外労働の上限規制について

令和８年１０月

滋賀労働局 東近江労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　労働時間・休日について

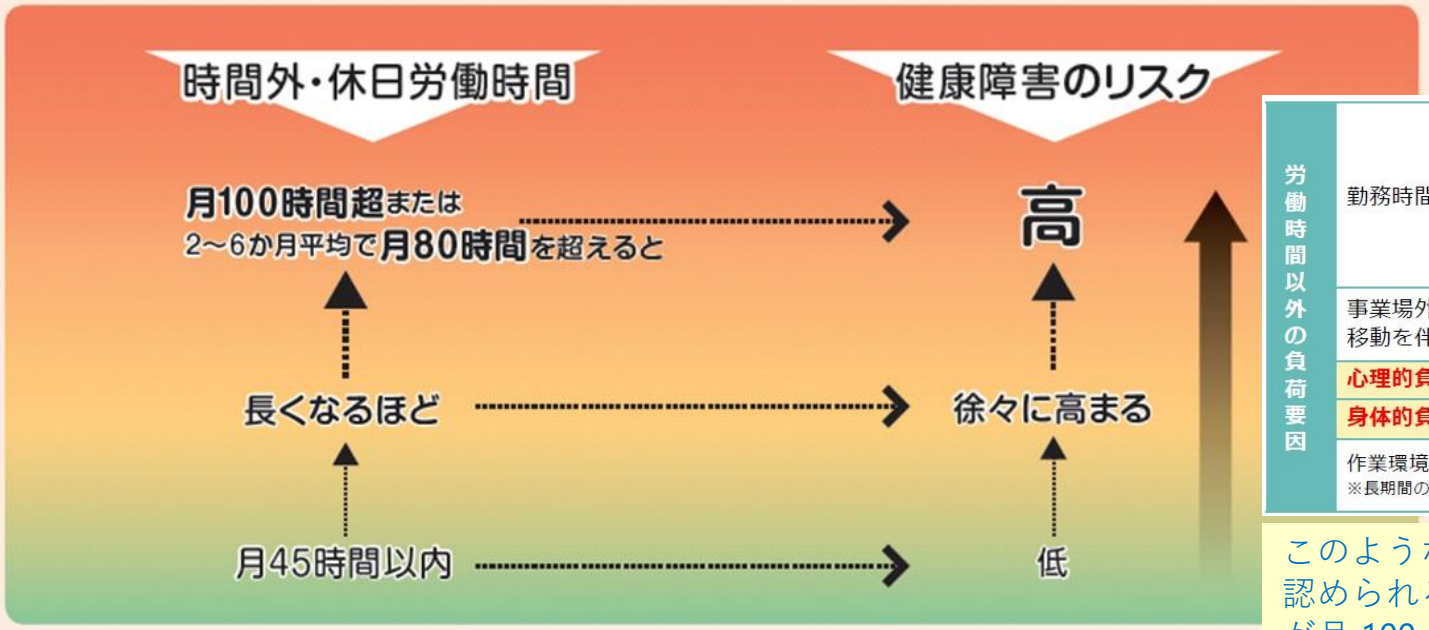
2　時間外労働の上限規制について

3　36協定の届出について

厚生労働省
滋賀労働局
働きやすい滋賀をめざして

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

過重労働による健康障害のリスクについて



労働時間以外の負荷要因	勤務時間の不規則性	拘束時間の長い勤務
		休日のない連続勤務
		勤務間インターバルが短い勤務 ※「勤務間インターバル」とは、終業から次の勤務の始業までをいいます
		不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務
	事業場外における移動を伴う業務	出張の多い業務
		その他事業場外における移動を伴う業務
	心理的負荷を伴う業務 ※改正前の「精神的緊張を伴う業務」の内容を拡充しました	
	身体的負荷を伴う業務	
	作業環境 ※長期間の過重業務では付加的に評価	温度環境
		騒音

このような労働時間以外の負荷要因が一定程度認められる場合には、時間外・休日労働時間数が月 100 時間未満又は2～6か月平均 80 時間以下であっても、健康障害のリスクがある。

厚生労働省では、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付基発第0307006号で一部改正）を策定し、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しています。

① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
③ 「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
④ 2～6 か月平均で月 80 時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去 2 か月間、3 か月間、4 か月間、5 か月間、6 か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が 80 時間を超えるという意味です。

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成「過重労働による健康障害を防ぐために」から

過労死等について

過労死等については、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害」と定義されている。

脳血管疾患・心臓疾患

仕事などで身体に非常に高い負荷がかかった場合に、血管の病変等が加齢や食生活等の要因を超え、著しく進行・悪化し、脳・心臓疾患（脳内出血や脳梗塞、心筋梗塞など）を突然発症することがある。

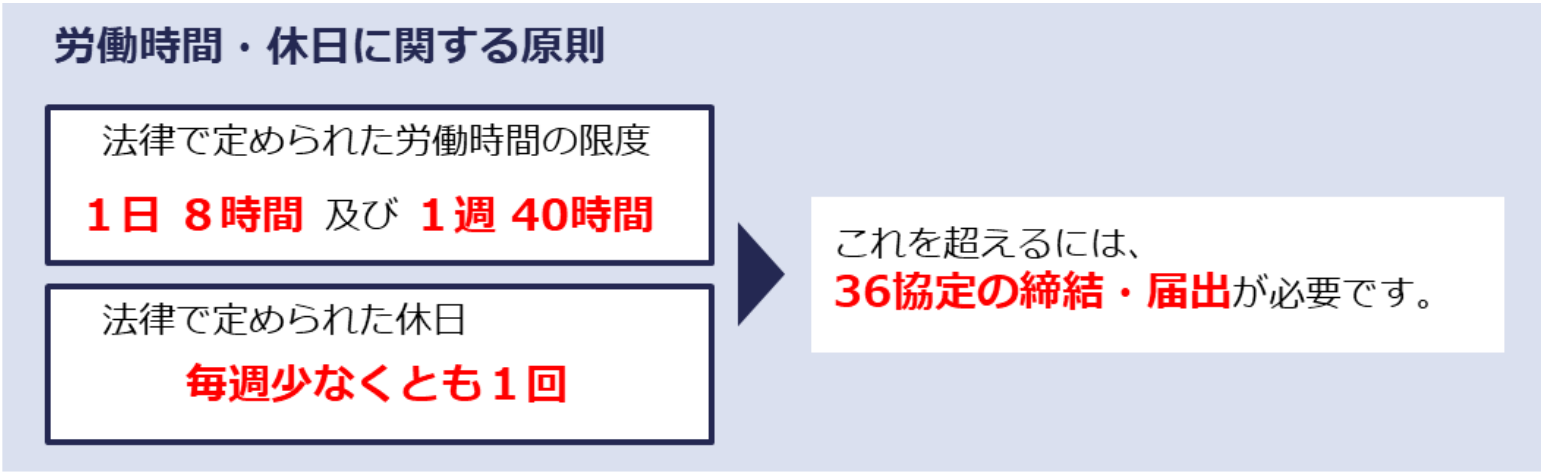
精神障害

精神障害（適応障害などの病気）は個人的要因も影響しますが、仕事など外部からのストレスにより発症することがある。また、精神障害によって、正常な判断が行えず自殺してしまう人もいる。

⇒長時間労働などの会社の業務が原因で脳・心臓疾患や精神障害を発症し、何らかの障害が残ってしまったり、最悪死に至ることを「過労死等」という。

労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定



- 労働基準法では、労働時間は原則として、１日８時間・１週40時間以内とされている（「法定労働時間」という。）

  また、休日は原則として、毎週少なくとも１回与えることとされている（「法定休日」という。）。

- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、
  - 労働基準法第36条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）の締結
  - 所轄労働基準監督署長への届出

  が必要となる。

- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「時間外労働の上限」などを決めなければならない。

労働時間の考え方

労働時間の考え方

・ 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

・ 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。

・ 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

労働時間で問題になりやすいケース

○ いわゆる「手待時間」

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）昼休み中に電話や来客が生じた際に対応を義務付けている時間

○ 移動時間

直行直帰や、移動時間については、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には、労働時間に当たらない。

○ 着替え、作業準備等の時間

使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○ 安全教育などの時間

参加することが業務上義務付けられている研修や教育訓練を受講する時間は、労働時間に当たる。

休日（法定休日）

休日（法定休日）の要件について

使用者は、
少なくとも１回／週、または、**４日以上／４週**
の休日を与えなければならない。**（労働基準法第35条）**

趣旨

●**週休制**（１回／週に継続24時間の休暇）**の原則**を規定したもの。

解釈

●休日は単に連続24時間の休業ではなく、暦日を指し、**午前０時から午後12時までの休業**をいう。
なお、番方編成による交替制の休日は、
① 就業規則に定められた制度としての運用である
② 交替がその都度設定されるものではない
場合は、継続24時間を与えれば足りる。

参考

●毎週１回の休日が確保されることが望ましいため、４週４日の休日については例外とされている。また、４週４日の休日については、労働基準法施行規則第12条の2により、その起算日を就業規則等で明らかにすることとされている。
→４週＝１か月ではないため、４週がどの日からスタートしたのかの管理に手間を要する。
＜例＞令和５年４月１日から開始
最初の４週：4/1～4/28まで　次の４週：4/29～5/26　・・・

長時間労働者への面接指導について

長時間労働者への面接指導の概要

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成
「過重労働による健康障害を防ぐために」から

医師による面接指導制度の趣旨は‥

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。



面接指導とは‥

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

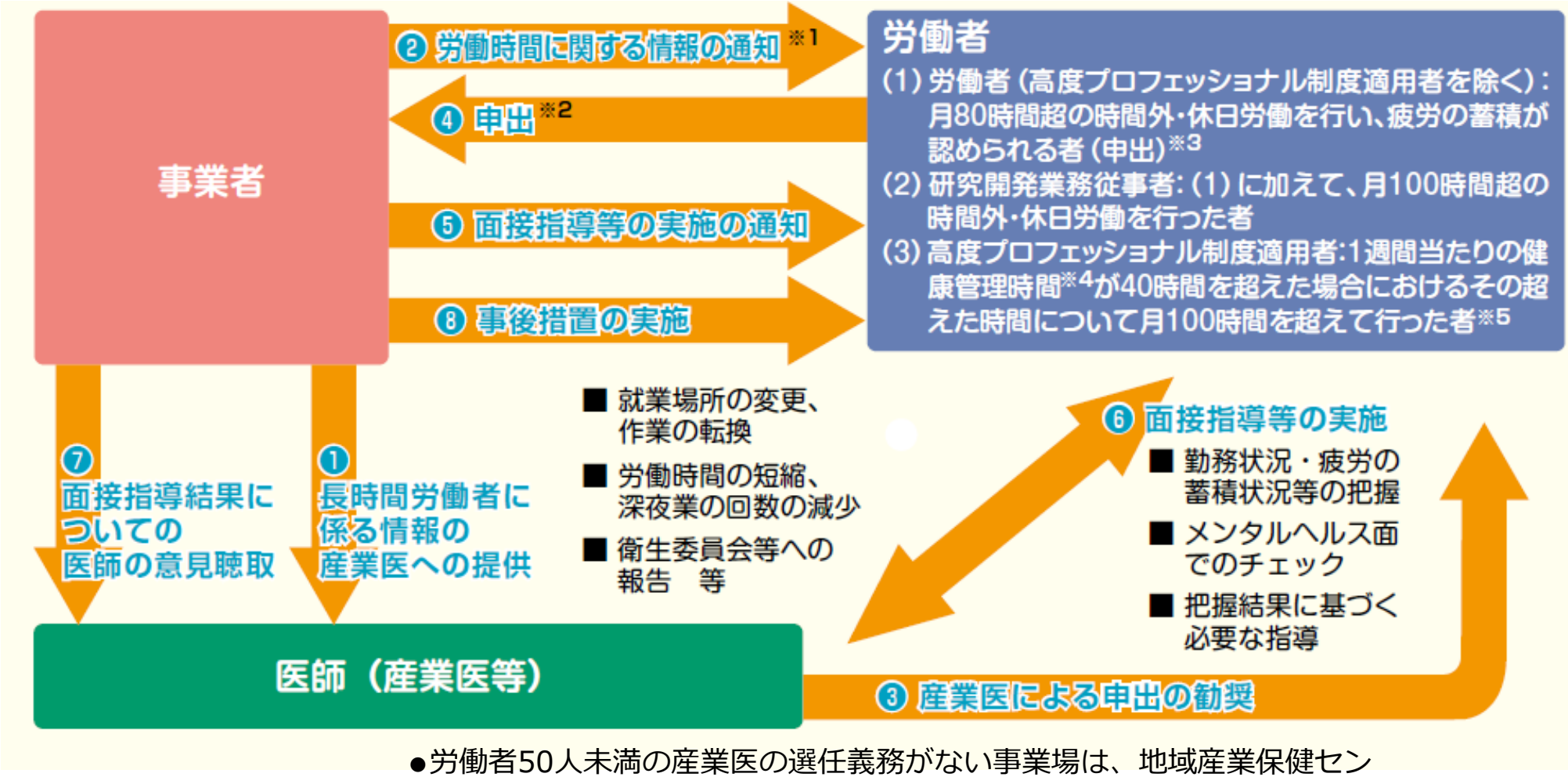
長時間労働者への面接指導制度の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。

長時間労働者への面接指導について

長時間労働者への面接指導の具体的な流れについて

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構作成
「過重労働による健康障害を防ぐために」から



●労働者50人未満の産業医の選任義務がない事業場は、地域産業保健センターでの医師の面接指導を無料で利用できます。

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　労働時間・休日について

2　時間外労働の上限規制について

3　36協定の届出について

厚生労働省
滋賀労働局
働きやすい滋賀をめざして

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革関連法により改正された労働基準法における時間外労働の上限規制の概要

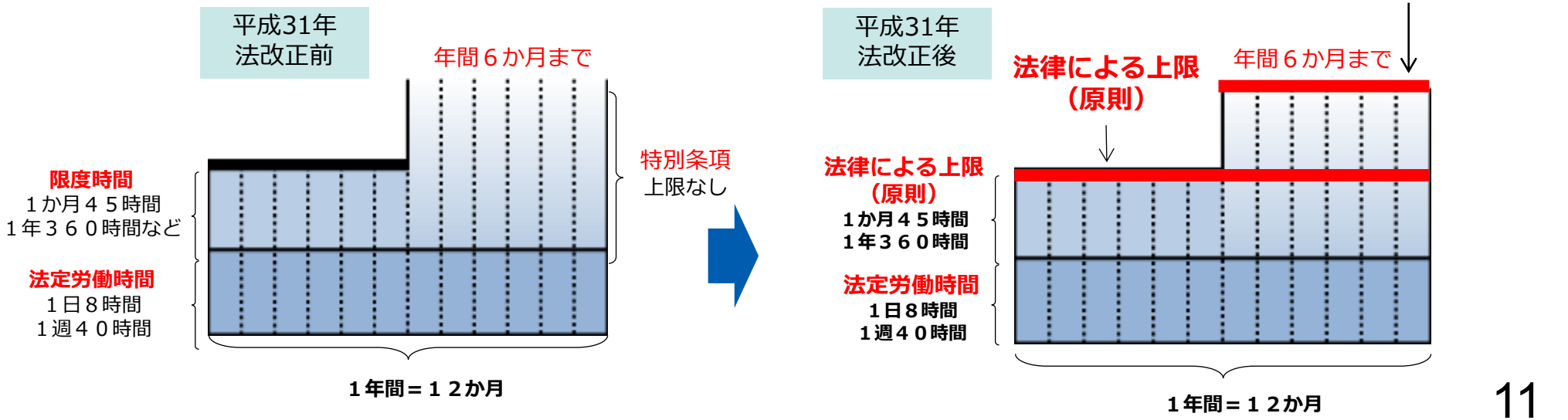
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年６か月が限度。

※平成31年４月１日施行／中小企業は令和２年４月１日施行／**建設業や自動車運転の業務、医師においても、令和６年４月１日から適用。**

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

一般の業種における時間外労働の上限規制のイメージ

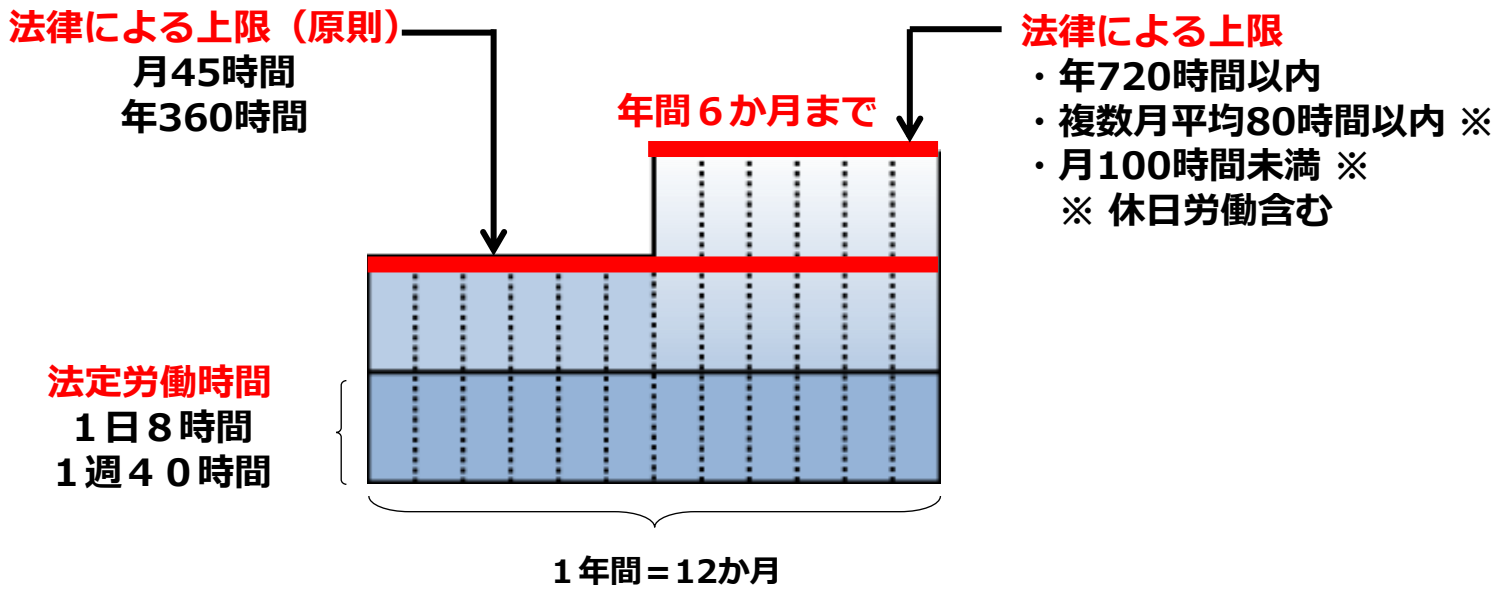


令和６年４月以降の建設事業における時間外労働の上限規制の概要（一部の事業、業務を除く）

- 時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**となる。
- 臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の規制がかかる。
  - ➢時間外労働が**年720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**
  - ➢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、**２～６か月平均**がいずれも１月あたり**80時間以内**

時間外労働の上限規制のイメージ



Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1　労働時間・休日について

2　時間外労働の上限規制について

3　36協定の届出について

厚生労働省
滋賀労働局
働きやすい滋賀をめざして

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

36協定届の記載例（様式第９号）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれない場合

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	□□□□□□□□□□□□□□ （都道府県 所掌 管轄 基幹番号 枝番号 被一括事業場番号）
法人番号	□□□□□□□□□□□□□

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
土木工事業	○○建設株式会社　○○営業所	（〒 ○○○　○○○○ ） ○○市○○町１－２－３ （電話番号: ○○○－　○○○○　－○○○○ ）	○○○○年４月１日から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）	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）
① 下記②に該当しない労働者	突発的な仕様変更による納期の切迫	現場作業	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
	臨時の受注対応	施工管理	3人	7.5時間	2時間	2.5時間	15時間	25時間	150時間	270時間
	機械、工具の故障等への対応	現場管理	3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	経理事務員	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
	工程変更	施工管理	3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）	法定休日の日数	休日における始業及び終業の時刻
臨時の受注対応	施工管理	3人	土日祝日	1か月に１日	8:30～17:30
機械、工具の故障等への対応	現場管理	3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）

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（事業者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 経理担当事務員　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…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 代表取締役　氏名 田中太郎

○　○　労働基準監督署長殿

事業場（工場、支店、営業所等）ごとに協定してください。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

この協定が有効となる期間を定めてください。１年とすることが望ましいです。

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。

1年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年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

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。

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。

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、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

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。

36協定届の記載例（様式第９号の２）
月45時間超の時間外・休日労働が見込まれる場合

- 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書（1枚目）と、☑ 限度時間を超える時間外労働についての届出書（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 に関する協定届（特別条項）

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）〇〇〇〇年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 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 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
突発的な仕様変更への対応	現場作業	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%
納期ひっ迫への対応	現場作業	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%
大規模な施行トラブル対応	施工管理	3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　〇〇〇〇 年　3 月　12 日

協定の当事者である労働組合（事業者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 経理担当事務員　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）

〇〇〇〇年　3月　15日

〇 〇　労働基準監督署長殿

使用者　職名 代表取締役　氏名 田中太郎

（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・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

1年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年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

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%）を超える割増率とな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。

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。

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。

事由は一時的また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時間または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時間または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時間または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、以下のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。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。

様式9号の2の届出をする場合には、2枚目に労働者代表者名および選出方法、使用者代表者名の記入をしてください。