

労働時間に関する法制度について



厚生労働省

島根労働局
労働基準部監督課

趣旨

- * 長時間労働は、人手不足や少子化の原因になる等あらゆる諸課題の原因になっている
- * 労働時間を削減し、働きやすい職場環境を整えることは、人手不足の解消、ワーク・ライフ・バランスの実現等の好影響が期待されるもの

お願いしたいこと

1. 労働時間の法制度の理解(パワーポイントによる説明)

(違法な時間外労働とならないようにするための手続き)

- ①実情に応じた労働時間制度の導入
- ②時間外労働協定の届出
- ③時間外労働協定を基に時間管理する

2. 労働時間の削減への取組

- ①助成金
- ②事例の活用

本日の説明内容

1. 法制度について(パワーポイントによる説明)

- ①各種労働時間制度
- ②働き方改革に伴う法改正

2. 労働時間削減について(ハンドブックによる説明)

- ①助成金制度
- ②労働時間削減に向けた方策

3. 相談先について

労働時間制度

1. 法制度について

参考資料の紹介

* パワーポイント内の表記

ハンドブック

「 時間外労働の上限規制
” お悩み解決” ハンドブック 」

解説

「 時間外労働の上限規制
わかりやすい解説 」

確認しておきたい 労働時間制度

ハンドブック8, 9

【労働時間に関する法令】

* 労働基準法第32条 労働時間の原則を規定

(1日8時間 1週40時間)

* 労働基準法第32条の2、32条の4 変形労働時間制

* 労働基準法第34条 休憩時間の取得を規定

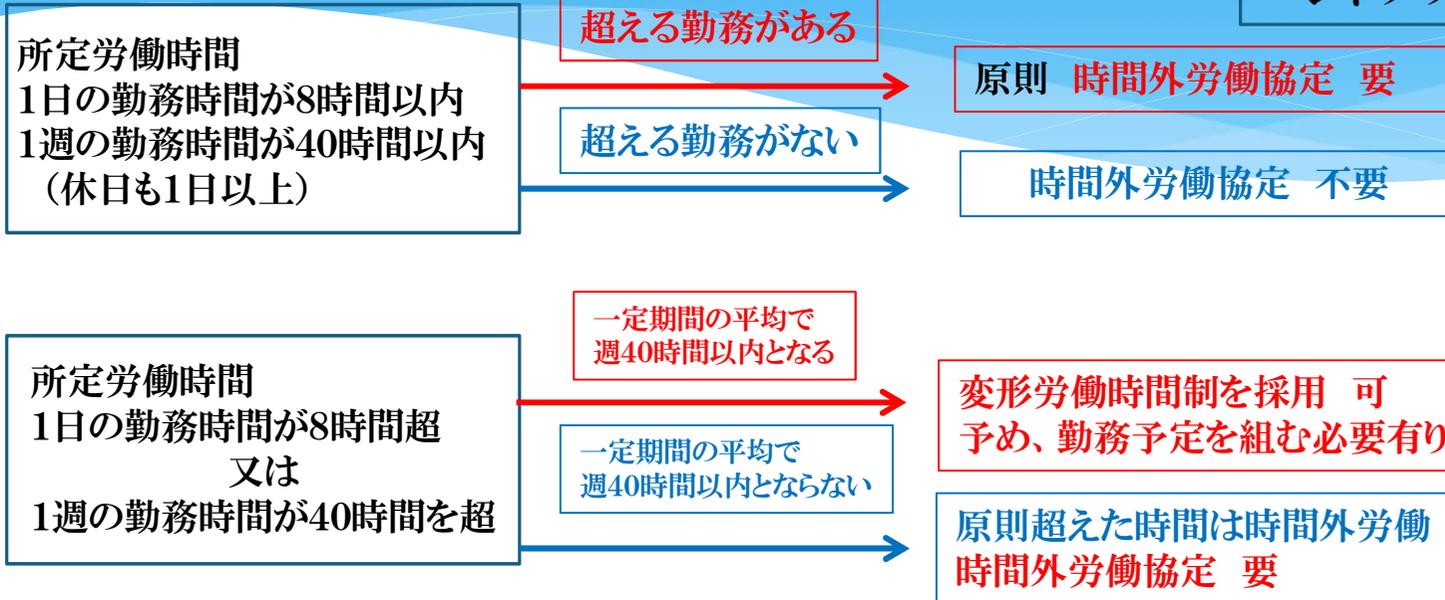
(1日6時間超の勤務では45分以上、8時間超は1時間以上)

* 労働基準法第35条 休日の取得を規定

(毎週1日の休日か4週を通じて4日以上の日)

労働時間制度について

ハンドブック4



*その他、研究開発業務等で業務の遂行の方法や時間の配分等で、具体的に指示をしないものは、裁量労働制という制度があります

非常災害等の労働時間延長届

* 災害その他の事由により、臨時の必要がある場合は、法定労働時間を超えて労働を行わせることが可能

ポイント

- ①事前の許可申請又は事後の届出が必要
- ②時間外協定の内容を問わず、時間外・休日労働可
- ③単なる業務の繁忙、通常予見可能な事項への対応は認められない

* 具体的事案の可否は労働基準監督署へお問い合わせください

労働時間制度

①変形労働時間制

変形労働時間に関する協定届

変形労働時間って何？

一定の期間を平均し、法定労働時間(週40時間)を達成する制度

ある月の A社の勤務時間

日	月	火	水	木	金	土	
休	8	8	8	8	8	8	週48時間 → 36協定 残業代
祝	祝	8	8	8	8	休	週32時間

2週平均で週40時間になるのに何とかならないの？

変形労働時間制で解決できる場合があります。

変形労働時間に関する協定届

どうやって採用するの？

監督署への届出、就業規則への規定

1年単位：必ず届出 要

1月単位：就業規則への規定でも 可

* 労働者が10名以上の場合、就業規則の届出が必要



変形労働時間制(1年)

様式第4号(第12条の4第6項関係)

1年単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
				人
該当労働者数 (満18歳未満の者)	対象期間及び特定期間 (起算日)	対象期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	対象期間中の1週間の平均労働時間数	協定の有効期間
人 ()	()		時間 分	
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	対象期間中の総労働日数
				日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	週	対象期間中の最も長い連続労働日数		日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	週	特定期間中の最も長い連続労働日数		日間
旧協定の対象期間		旧協定の労働時間が最も長い日の労働時間数	時間 分	
旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分	旧協定の対象期間中の総労働日数		日

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者であ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

氏名

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()

年 月 日

使用者 職名
氏名

④

..... 労働基準監督署長 殿

記載心丹

- 1 法第60条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「対象期間及び特定期間」の欄のうち、対象期間については当該変形労働時間制における時間過算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。
- 3 「対象期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」については、別紙に記載して添付すること。
- 4 「旧協定」とは、則第12条の4第2項に規定するものであること。

変形労働時間制(1月)

様式第3号の2 (第12条の2の2関係)

1箇月単位の変形労働時間制に関する協定届

事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		常時使用する労働者数
				人
業務の種類	該当労働者数 (満18歳未満の者)	変形期間 (起算日)	変形期間中の各日及び各週の 労働時間並びに所定休日	協定の有効期限
	人 (人)	()		
労働時間が最も長い日の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	労働時間が最も長い週の労働時間数 (満18歳未満の者)	時間 分 (時間 分)	

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者であ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
氏名

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()

年 月 日

使用者 職名
氏名

Ⓔ

労働基準監督署長 殿

記載心得

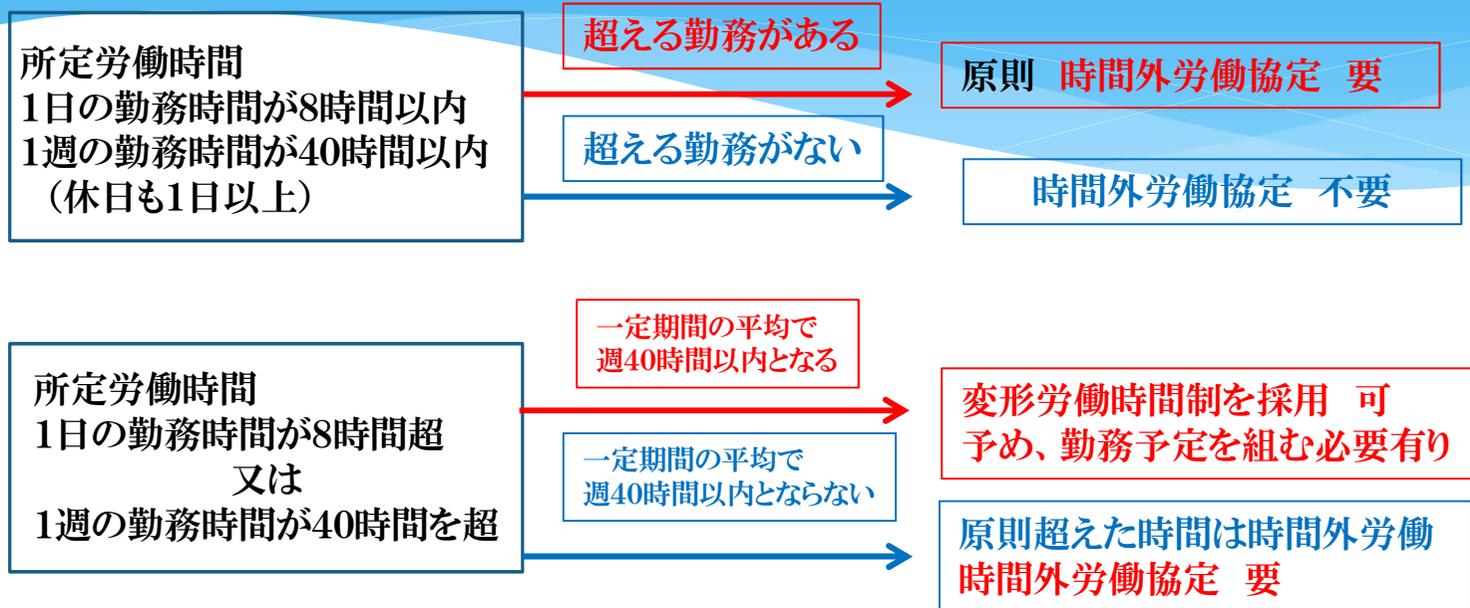
- 1 出第59条第3項第2号の規定に基づき満18歳未満の者に変形労働時間制を適用する場合には、「該当労働者数」、「労働時間が最も長い日の労働時間数」及び「労働時間が最も長い週の労働時間数」の各欄に括弧書きすること。
- 2 「変形期間」の欄には、当該変形労働時間制における時間通算の期間の単位を記入し、その起算日を括弧書きすること。

- 3 「変形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日」の欄中に当該事項を記入しきれない場合には、別紙に記載して添付すること。

労働時間制度

②時間外労働

労働時間制度について



*その他、研究開発業務等で業務の遂行の方法や時間の配分等で、具体的に指示をしないものは、裁量労働制という制度があります

時間外労働協定(36協定)を チェックしましょう

ハンドブック4, 5
解説3, 4

★「**残業前に 必ずチェック 36協定**」
～違法な時間外労働とならないために～

・時間外労働協定には
1日間、1ヶ月間、1年間 等についての
時間外労働の上限時間が協定されています。
(例:1日 3時間、1ヶ月間 45時間、1年間 360時間)

・上限時間は「**時間外労働の限度に関する基準**」(労働省告示154号)により規定
されており、その限度時間を基に、36協定を締結する。

*2019年からは法令により限度時間が規定されている(建設事業は猶予)

・それぞれの期間で、協定を超えた時間外労働を行った場合には、**労働基準法
第32条違反**となることがあります。

そのため、**36協定に定められた限度時間を予め確認**して下さい。



適正な時間外労働協定の管理 をお願いします

時間外労働に関する協定届
休日労働

事業の種類		事業の名称			事業の所在地(電話番号)			
ガソリンスタンド		労働基準株式会社 日の出給油所						
	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	延長することができる時間(起算日)			期 間
					1日	1ヵ月(毎月1日)	1年(6月1日)	
①下記②に該当しない労働者	取引先の要求に応じるため	整備士	4人	8時間	7時間	45時間	360時間	平成19年6月1日
		給油係	13人	8時間	7時間	45時間	360時間	から1年間
②1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	特別条項	①特売キャンペーン、顧客の車検時期などで業務が集中したときは、使用者側からの通告をもって、1ヵ月の特別延長時間を最大80時間まで延長することができる。 ②1年における延長回数は6回までとする。 ③1年における特別延長時間は、750時間とする。						
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	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻			期 間
同上		同上	同上	毎週2日	法定休日のうち月2日 0時から24時			

例

協定の成立年月日

平成 年 月 日

協定の当事者である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

職名

店員

〇〇〇〇

協定の当事者(労働者の過半数を代表する者)の選出方法(挙手による選出)

平成 年 月 日

使用者

職名

代表取締役

氏名

〇〇〇〇

出雲労働基準監督署長 殿

労働基準法改正

解説4, 21

時間外労働の上限規制の導入(36条改正)

施行時期:

平成31年4月1日～

平成32年4月1日～(中小企業)

内容:

- ①時間外労働の上限を月45時間・年360時間(1年変形月42時間、年320時間)と法定化
- ②特別な場合でも、月100時間未満(休日労働を含め)・年720時間
- ③複数月平均80時間を超えないこと
- ④月45時間(42時間)を超えることができる月数は6月以内
- ⑤時間外労働協定(36協定)の記載内容(様式)の変更

★**建設業**、自動車運転業務、医師 等は一定期間猶予

建設業は 適用猶予となっています

解説6

- * 猶予期間:2024年(令和6年)3月31日まで
- * 猶予以降(2024年4月以降を始期):一般産業と同様に適用
 - 月100時間未満
 - 複数月80時間以内
 - 月45時間超の回数制限
 - 年720時間以内
- * 災害の復旧・復興の事業については
 - 月100時間未満
 - 複数月80時間以内 は非適用

チェック！36協定の限度時間

①1日についての延長時間

一般則・・・法的な制限なし

建設事業・・・法的な制限なし

休憩時間などを考慮して協定する

例) 1日8時間労働、休憩1時間→時間外労働最大15時間

②1月についての延長時間

一般則・・・月45時間(1年変形42時間) * 最大100時間未満

建設事業(R6年3月まで)・・・法的な制限なし

③1年についての延長時間

一般則・・・年360時間(1年変形320時間) * 最大720時間

建設事業(R6年3月まで)・・・法的な制限なし



③36協定の作成方法

モデルケース

解説12、16

1. 労働者の代表を選出する(過半数代表者)または労働組合
選挙や話し合いで決定させ、使用者の意向によるものでないこと
→不適正な選出の場合、協定自体が無効になることがあります

2. 時間外・休日労働時間数の確認

- ・前年の時間外・休日労働時間数を確認しておく
- ・今年の事業予定や人員配置等から必要と考えられる時間外・休日労働時間数を見込んでおく

3. 時間外・休日労働時間数等の決定

2の時間数を基に、1で選出された代表者と締結する時間数等について協議する

**注意！必ず労使で協議する必要があるため、
この時点で労働者代表が決定している必要がある**

労使で決定しておく事項

- ①協定の対象期間
- ②時間外労働をさせる事由
- ③協定の対象者(職種)
- ④時間外労働の限度時間数(1日、1月、1年)
- ⑤休日労働をさせる限度回数

【新協定の場合】

- ⑥限度時間(月45(42)時間)を超える回数、時間数及び事由
- ⑦上記時間に対する割増率
- ⑧限度時間を超えて労働させる場合の手続き
- ⑨健康・福祉確保措置

モデルケース(続き)

解説12、16

4. 時間外・休日時間数を協定届に記入する

3で決定した時間数を協定届(協定書)に記載する
ただし、法令の限度時間内であることを再度確認する

5. 協定届に押印する(労使)

協定書を別途作成する場合、協定届への押印は不要です

6. 協定届の届出・周知

作成した協定届を監督署に届出
事業場保管分は労働者に周知する必要があります

使用する様式

解説11

【様式の選択】

○様式第9号

(月の時間外労働が45時間(1年変形42時間)を超えない場合)

○様式第9号の2

(月の時間外労働が45時間(1年変形42時間)を超える場合)

●様式第9号の4

(適用猶予業種(建設業)において、令和6年3月まで使用できる様式)

2枚目
(表面)

臨時的な特別な事情がなければ、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以内できる限り行うように努めてください。

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11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)		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。)			1年 (時間外労働のみの時間数。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る時間数 (6回以内に限る。)	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。)	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	限度時間を超えて労働させ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	限度時間を超えて労働させることができる時間数	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	限度時間を超えて労働させることができる時間数
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%	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%	

1年間の限度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（6回以内）に限り、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、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。

労働者代表者に対する事前申し入れ

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

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～④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。該当する番号を記入し、右欄に具体的な内容を記載してください。

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の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）又は労働者の過半数を代表する者の職名 氏名

検査課主任
山田花子

管理監督者は労働者代表者にはなりません。
協定書を兼ねる場合には、労働者代表者の署名又は記名・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）

○○○○年 3月 15日

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。

工場長
田中太郎

印
押印も必要です。

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なりません。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。

適用猶予中(令和6年3月まで) (建設事業)用(様式9号の4)

時間外労働・休日労働に関する協定届
(適用猶予期間中における、適用猶予事業・業務。自動車運転者、建設業、医師等。)
様式第9号の4

—

PDF
[PDF形式: 50KB]

—

時間外労働に関する協定届
休日労働

様式第9号の4 (第70条関係)

事業の種類		事業の名称			事業の所在地(電話番号)		
	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	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間(起算日)	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
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	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間

協定の成立年月日 年 月 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
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()

年 月 日

使用者 職名
氏名

㊞

労働基準監督署長殿

協定届作成支援ツールがあります

作成支援ツール (36 協定届、1年単位の変形労働時間制に関する書面) について

- 入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出が可能な次の4種類の書面を作成することができます。
36協定届及び1年単位の変形労働時間制に関する書面の作成は、パソコン環境にてお願いします。
○時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）
○1年単位の変形労働時間制に関する書面
協定届、労使協定書、労働日等を定めたカレンダー
- WEB診断に登録されているユーザーは、メールアドレスとパスワードを入力し、ログインしてください。初めて利用する方は、会員登録をして支援ツールを利用するか、ゲストで作成（登録しないで作成）するかを選ぶことができます。
- 登録ユーザーは、36協定届、1年単位の変形労働時間制に関する書面の入力データを保存し、過去に登録したデータを呼び出して書き換えることができます。

36 (サブロク) 協定に関する法改正について



④労働時間管理

労働時間を管理する

協定届を届出して管理が終了していませんか？
労働時間管理はここからスタート！

解説16、21

- ①日々の労働時間数(残業時間数)を確認
→協定した日、月の限度時間を超えないよう管理する
現場の管理職に周知する
- ②月々の時間外・休日労働時間数を把握する
→協定した年の限度時間数を超えないよう管理する

【猶予後】

協定した限度回数(最高6回)を意識する
複数月の時間数を確認する(月80時間を超過した場合)

労働時間の削減等

「 時間外労働の上限規制
” お悩み解決” ハンドブック 」 をご覧ください