

残業（時間外・休日労働）の対応フロー

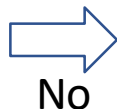


ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



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、

①法定労働時間：

(ア) **1週:40時間**

(イ) **1日:8時間**

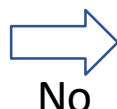
②法定休日：毎週1回又は4週を通じて4日
以上

ポイント1



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

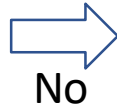
何れかを導入することで業務の繁閑等に応じた
働き方をすることが可能になります

ポイント2



Yes

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？



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※。

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**

の残業を行うことが可能です※。

ポイント5

**※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

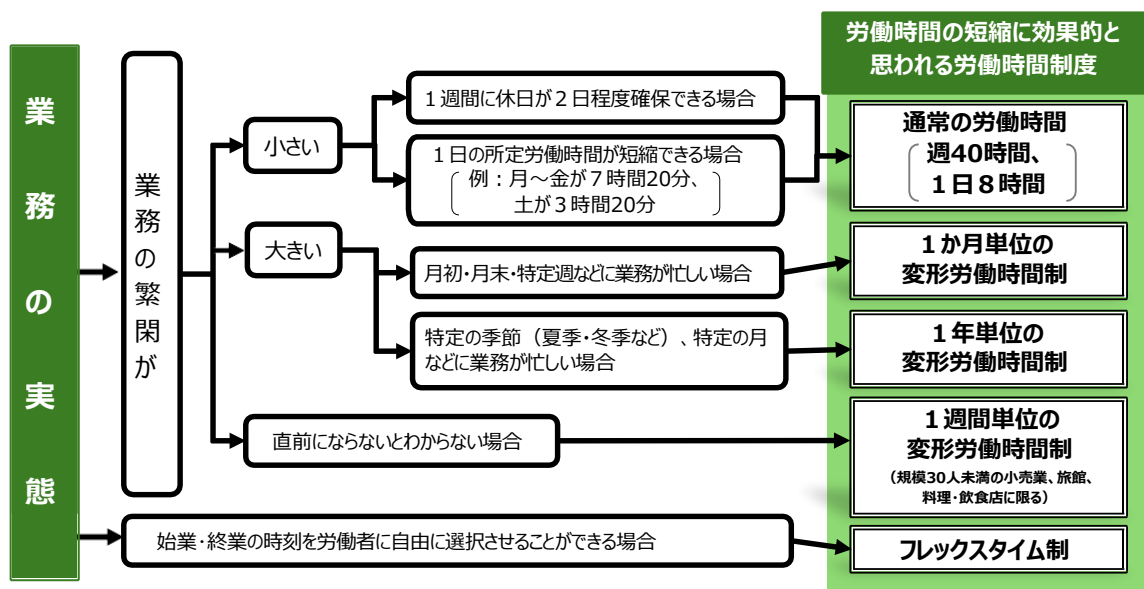
休日の最低基準（法定休日）

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）



※「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。

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10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、労働当
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、労働基準
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）に記載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働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。

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		〇〇金属工業株式会社 〇〇工場		（〒〇〇〇-〇〇〇〇） 〇〇市〇〇町1-2-3 （電話番号：〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇）		〇〇〇〇年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）	1日 法定労働時間を 超える時間数 （任意）	1ヶ月（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 （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 製品不具合への対応 臨時の受注、納期変更	設計 検査 機械組立	10人	7.5時間	38時間	3.5時間	308時間	
			10人	7.5時間	28時間	2.5時間	15時間	25時間
			20人	7.5時間	28時間	2.5時間	15時間	25時間
			20人	7.5時間	28時間	2.5時間	15時間	25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 棚卸	経理 購買	5人	7.5時間	38時間	3.5時間	208時間	
			5人	7.5時間	38時間	3.5時間	208時間	
			5人	7.5時間	38時間	3.5時間	208時間	
			5人	7.5時間	38時間	3.5時間	208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）	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	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 臨時の受注、納期変更	設計 機械組立	10人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30	8:30~17:30	
			20人	土日祝日	1か月に1日	8:30~17:30	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時間を超えないこと。

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氏名 検査課主任 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。

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。

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

使用者 職名氏名 工場長 田中太郎

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。

労働者の過半数で組織する労働組合が無し場合には、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。

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。

管理監督者は労働者代表
にはなりません。

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。

（チェックボックスに要チェック）

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。

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
を労働で確認の
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。

※「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までに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時間以内に限り。)			
			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 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (6日以内に限り。)	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 (任意)	限度時間を超えて労働させる割合増進率	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 (任意)	限度時間を超えて労働させる割合増進率
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%

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合増進率を定めてください。
この場合、法定の割合増進率（25%）を超える割合増進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。

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な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（年6回以内）に限り、年6回以内を定めてください。

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、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合増進率を定めてください。
この場合、法定の割合増進率（25%）を超える割合増進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。

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

①、③、⑩

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。✓

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氏名

検査課主任
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。✓

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

労働基準監督署長殿

使用者 職名 工場長
氏名 田中太郎

管理監督者は労働者代表にはなりません。（チェックボックスに要チェック）

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。

限度時間を超えた労働者に対し、表面の記載心得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。①～⑩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、右欄に具体的な内容を記載してください。