

時間外労働の上限規制について

渋谷労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

法定労働時間

労働基準法で定める法定労働時間は以下のとおり

労働基準法第32条

- ① 使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について**40時間**を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について**8時間**を超えて、労働させてはならない。



労働時間は、原則1週間について40時間、1日について8時間が上限（法定労働時間）で、これを超えてはならないことになっている

※「特例事業場」の場合

商業、映画（映画製作を除く）・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち10人未満の労働者を使用する事業場では週44時間が法定労働時間となる

時間外労働・休日労働を行わせるには

いわゆる36協定を労使間で締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出を行う必要がある

労働基準法第36条（概要）

事業場の過半数で組織する労働組合か過半数を代表する労働者と**書面による協定**をし、所轄労働基準監督署長に届け出た場合は、**法定労働時間または法定休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、または休日に労働させることができる。**

法律で1日や1週間の働く時間が決まっているが、それを超えて働くことを完全禁止にすると、業務を遂行する上でやむを得ない事情が生じることがある

このため、我が国では労使間の一定の手続の上で、残業を認めるようにしている

この書面による協定は「時間外労働・休日労働に関する協定」が正式名称だが、労働基準法第36条に基づく協定のため、一般的には、「**36（さぶろく）協定**」とも呼ばれている

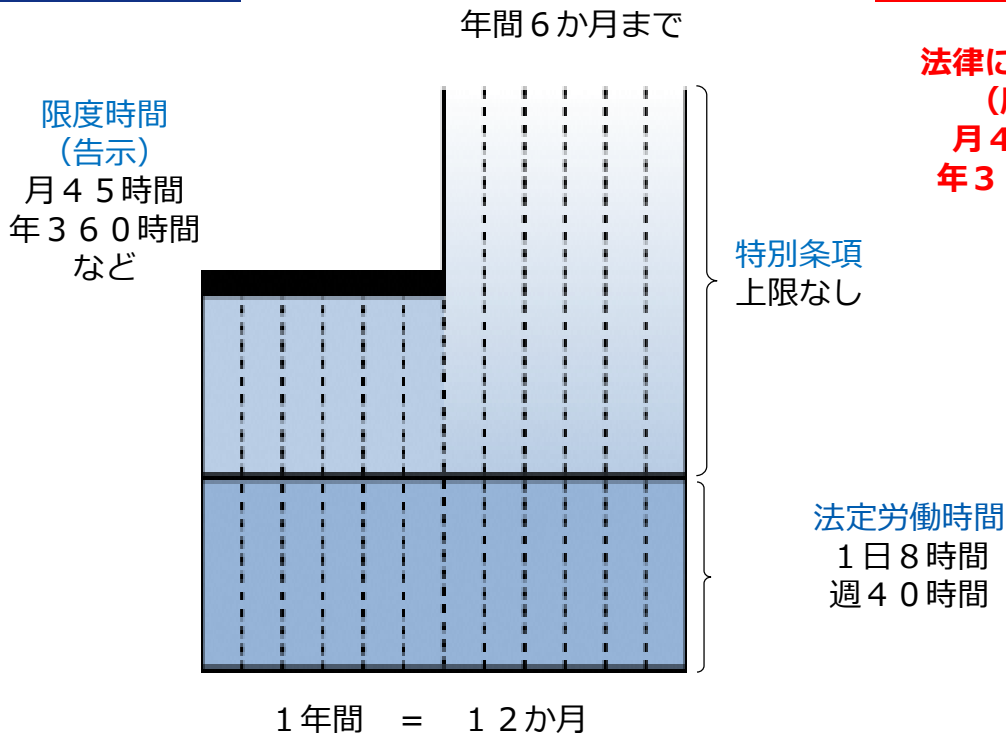
36協定の基本事項

- ・ 36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届出れば、届出以降、36協定で定めた範囲内で、法定労働時間を超え、または法定休日に労働させても労働基準法違反とはならない
（36協定で定めた限度を超える時間外労働、休日労働は労働基準法違反となる）
- ・ 時間外労働時間数の上限は、原則1月45時間、1年間360時間の範囲内で協定を締結する必要がある
（原則の限度時間を超える「特別条項」を設ける制度もある）
- ・ 36協定で定めた範囲内で時間外労働・休日労働を行うのは適法だが、**法定労働時間を超えた場合には25%増、法定休日に労働させた場合には35%増の割増賃金を支払わなければならない**
（時間外労働か否かにかかわらず、22時から翌5時の深夜に労働した場合にも、25%増の割増賃金を支払わなければならない）

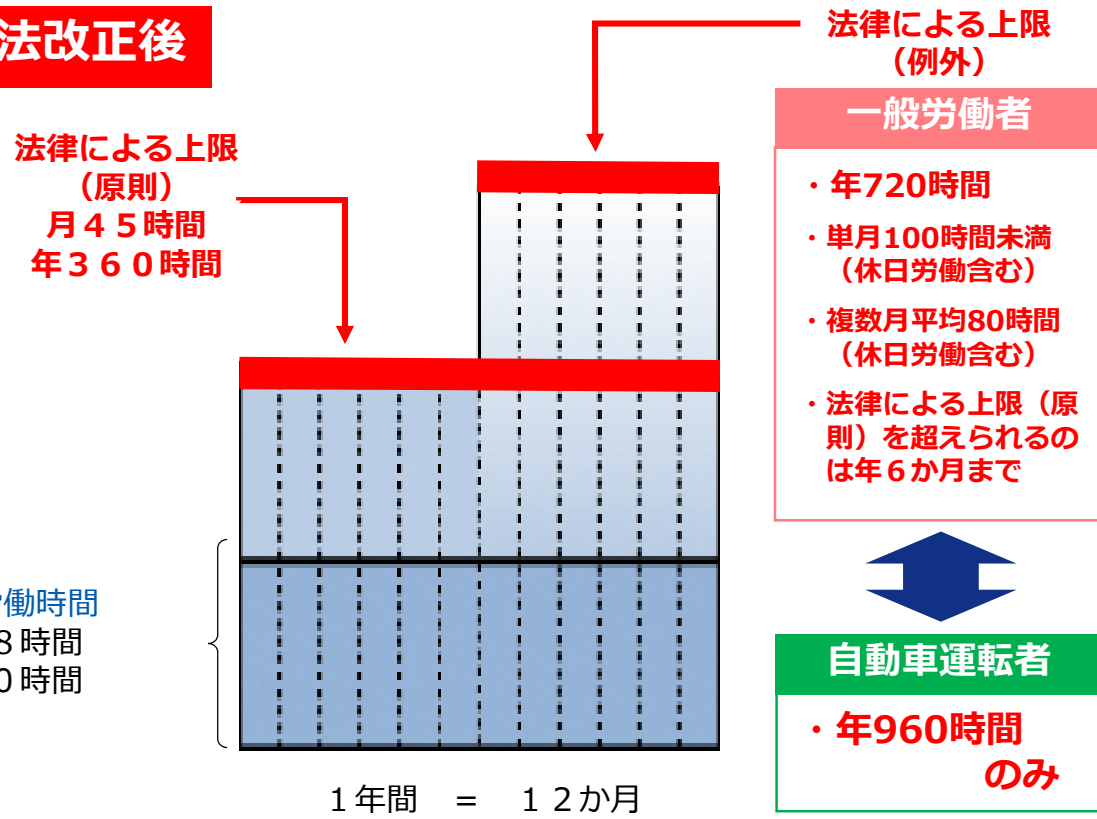
時間外労働の上限規制について

- ▷ 時間外労働の上限規制は、**月45時間**、**年360時間**を原則とし、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**（休日労働含む）を限度
- ▷ 自動車運転の業務、建設事業、医師等は適用猶予・除外業務（事業）とされ、改正法施行後5年間（令和6年3月まで）は上記一般則の適用はない。
- ▷ 自動車運転業務従事者の上限時間（臨時的な特別な事情の場合）は**年960時間**とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
- ▷ 自動車運転業務従事者への**上限規制の適用とあわせて改善基準告示についても見直す必要**がある。

法改正前



法改正後



適用猶予業種における時間外労働の上限規制

- ▷ 自動車運転者については、令和6年4月以降、年960時間の上限規制の適用を受ける。
 - ▷ 一方、一般労働者に適用される、45時間超えの上限回数（6か月まで）、単月上限（100時間未満）、複数月平均上限（80時間以内）については適用がない。
- ただし、この場合であっても、改善基準告示に定める拘束時間を遵守する必要がある。

【現在】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間(原則)	45	-	-	-	45	-
	45時間超は6月まで	適用あり	-	-	-	適用あり	-
	単月上限(※)	100	-	-	-	-	-
	複数月平均上限(※)	80	-	-	-	-	-
年	限度時間(原則)	360	-	-	-	360	-
	上限	720	-	-	-	720	-

【令和6年4月～】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間(原則)	45	45	45	45	45	-
	45時間超は6月まで	適用あり	-	適用あり	-	適用あり	-
	単月上限(※)	100	-	100(注1)	100(注2)	100	-
	複数月平均上限(※)	80	-	80(注1)	-	80	-
年	限度時間(原則)	360	360	360	360	360	-
	上限	720	960	720	960(※)(注3) 1,860(※)(注4)	720	-



※ 休日労働も含む。

注1： 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。

注2： 時間外・休日労働が月100時間以上となるが見込まれる者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。

注3： 医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。

注4： B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。

面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

労働時間の上限規制

改正により労働時間の上限が直接労働基準法で規制されるようになった

自動車運転者以外の一般労働者にのみ適用

労働基準法第36条第6項

2号 **1か月における時間外労働・休日労働時間数が100時間未満**であること

3号 **対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における時間外労働・休日労働時間数が1箇月当たりの平均で80時間を超えないこと**

例えば、下図のような時間外労働・休日労働の場合、いずれの月も時間外労働・休日労働の合計が100時間未満であり、第2号には違反しないが、5か月平均が80時間を超えているため、3号違反となる

対象月	時間外労働	休日労働	合計	算定期間
2022年9月	80時間	0時間	80時間	1か月 80時間
2022年8月	50時間	15時間	65時間	2か月平均 72.5時間
2022年7月	65時間	20時間	85時間	3か月平均 76.6時間
2022年6月	70時間	15時間	85時間	4か月平均 78.7時間
2022年5月	80時間	15時間	95時間	5か月平均 82.0時間
2022年4月	60時間	0時間	60時間	6か月平均 78.3時間

5か月平均
でみると、
月80時間
を超えている

上限規制が適用猶予・除外される業務・業種

一部の事業・業種には上限規制の適用を猶予または除外しているが、多くは、2024年4月1日から上限規制の適用となる

「自動車運送業」が適用猶予となるわけではないことに注意！
⇒事務員、運行管理者、自動車運転者以外は猶予対象ではない

自動車運転の業務	<u>2024年4月1日から上限規制を適用</u> ただし、 <u>適用後の上限時間は、年960時間</u> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討することとなっている
建設事業	<u>2024年4月1日から上限規制を適用</u> ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しない この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討することとなっている
医師	<u>2024年4月1日から上限規制を適用</u> ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしている
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<u>2024年4月1日から上限規制を適用します。</u>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <u>時間外労働の上限規制は適用ない</u> ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする

36協定の締結、届出について

36協定の締結に当たっての基本ポイントと特別条項について

基本ポイント

- ・法定労働時間（原則1週間40時間、1日8時間）、法定休日を超えて労働させる場合には、36協定の締結、届出が必要となる
- ・時間外労働時間数の上限は、原則1月45時間、1年間360時間の範囲内で協定を締結する必要がある
- ・通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に上記原則の限度時間を超えて労働させる必要がある場合には、特別条項を設定することができる
- ・協定する期間は、「1日」、「1か月」、「1年」に限られていること
- ・協定期間の「起算日」を定める必要があること

特別条項について

限度時間を超えて労働させる必要がある場合において延長して労働させることができる時間

【特別条項において協定する必要がある事項】

- ・1か月の時間外労働時間数+休日労働時間の合計が100時間未満、2～6か月平均80時間以内(自動車運転者に適用無し)
- ・1年間の時間外労働時間数の上限は720時間以内であること(自動車運転者は年960時間以内であること)
- ・限度時間を超えることができる回数は、6回(6か月)以内であること(自動車運転者に適用無し)
- ・限度時間を超えて労働させることができる場合は、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限られ、できる限り具体的に定めること
- ・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を設けること
- ・限度時間を超えた割増賃金率について、法定の割増率を超える率となるように努めること
- ・限度時間を超えて労働させる場合における手続きを定めること

3 6 協定届（令和6年4月1日から）

自動車運転の業務について、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制（1年960時間）が適用されることに伴い、36協定届の様式が改正されました。以下の流れを参考に、36協定の内容に合った様式で届出を行ってください。

〈届出までの流れ〉

① 時間外労働及び休日労働に関する協定を締結（P23～25参照）

1か月45時間・1年360時間以内の時間数^(※1)とする場合

② 様式9号の3の4を作成（P21参照）

又は

1か月45時間・1年360時間を超える時間数^(※1,2)とする場合

② 様式9号の3の5を作成（P21,22参照）

※1 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働させる労働者の限度時間については1か月42時間、1年320時間です。

※2 延長時間数を1か月45時間・1年360時間超とする場合でも、

自動車運転の業務については、時間外労働は1年960時間以内、

自動車運転以外の業務については、時間外労働は1年720時間以内、時間外労働・休日労働の合計は単月100時間未満、2～6か月平均80時間以内、時間外労働が1か月45時間を超える回数は1年について6回までとしなければなりません。

③ ②の様式に①の協定書を添付し、労働基準監督署に届出

3 6 協定届の記載例

様式第9号の3の4（第70条関係）（パンフレット「労働時間等の改善基準のポイント」P21に掲載）

時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式9号の3の4)(限度時間を超えない場合)

時間外労働 に関する 協定届
 休日労働

様式第9号の3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）	協定の有効期間
一般貨物自動車運送業（トラック）	〇〇運輸株式会社 〇〇支店	(〒 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)	〇〇〇〇年4月1日 から1年間

労働保険番号	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>

時間外労働	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(①については45時間まで、 ②については42時間まで) 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) 法定労働時間を 超える時間数	1年(①については360時間まで、 ②については320時間まで) 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	季節的な需要、発注の増加に対処するため 一時的な道路事情の変化等に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間
		運行管理者	3人	7.5時間	5時間	5.5時間	45時間	55時間	360時間	410時間
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	荷役作業員	10人	7.5時間	3時間	3.5時間	30時間	40時間	250時間	300時間
		自動車整備士	3人	7.5時間	3時間	3.5時間	42時間	52時間	320時間	370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	季節的な需要、発注の増加に対処するため 月末の決算業務	経理事務員	5人	7.5時間	2時間	2.5時間	20時間	30時間	200時間	320時間

休日労働	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
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	毎週2回	法定休日のうち、 2週を過ぎて1回	9:00~23:00
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	毎週2回	法定休日のうち、 4週を過ぎて2回	9:00~23:00

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（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。） (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 経理担当事務員 山田 花子 又は 〇〇運輸労働組合

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） (チェックボックスに要チェック)

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

3 6 協定届の記載例

様式第9号の3の5（第70条関係）（パンフレット「労働時間等の改善基準のポイント」P22に掲載）

時間外労働及び休日労働に関する協定届(例)(様式9号の3の5)(限度時間を超える場合(特別条項))※1

時間外労働に関する協定届（特別条項）
休日労働

様式第9号の3の5（第70条関係）

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 (清18章) (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。 ①については100時間未満に限る。)				1年 (時間外労働のみの時間数。 ①については720時間以内、②については 960時間以内に限る。)			
			延長することができる時間数		限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については6回以内、②については任意。)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)				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	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)			法定労働時間を超える時間数
① 下記②以外の者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	7時間	7.5時間	4回	60時間	70時間	35%	550時間	670時間	35%
	予算、決算業務の集中	経理事務員	5人	6時間	6.5時間	3回	55時間	65時間	35%	450時間	570時間	35%
② 自動車の運転の業務に従事する労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	6時間	6.5時間	8回	75時間	85時間	35%	750時間	870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)※2 (具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施、年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを促した取得の促進、職場での短時間会議の開催										
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（自動車の運転の業務に従事する労働者は除く。） <input checked="" type="checkbox"/> (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 経理担当事務員 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) 又は ○○運輸労働組合												
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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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。 <input checked="" type="checkbox"/> (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 田中 太郎												
○○ 労働基準監督署長殿												

※1 様式9号の3の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書(1枚用)と限度時間を超える時間外労働についての届出書(2枚用)の2枚の記載が必要で、1枚目の記載は、P21の記載例を参照ください。
 ※2 限度時間を超えた労働者に対し、以下のいずれかの健康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、右欄に具体的な内容を記載してください。
 ①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③就業から就業までの休息期間の確保(勤務間インターバル) ④代休(休日・特別休)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配属転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

3 6 協定書の記載例 (パンフレット「労働時間等の改善基準のポイント」P23～に掲載)

時間外労働及び休日労働に関する協定書(例)

〇〇運輸株式会社代表取締役〇〇〇〇(以下「甲」という。)と〇〇運輸株式会社労働者代表〇〇〇〇(〇〇運輸労働組合執行委員長〇〇〇〇)は、労働基準法第36条第1項の規定に基づき、労働基準法に定める法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える労働及び変形労働時間制の定めによる所定労働時間を超える労働時間で、かつ1日8時間、1週40時間の法定労働時間又は変形期間の法定労働時間の総枠を超える労働(以下「時間外労働」という。)並びに労働基準法に定める休日(毎週1日又は4週4日)における労働(以下「休日労働」という。)に関し、次のとおり協定する。

第1条 甲は、時間外労働及び休日労働を可能な限り行わせまいよう努める。

第2条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により時間外労働を行わせることができる。

	時間外労働をさせる必要のある 具体的事由	業務の種類	従事する 労働者数 (満18歳 以上の者)	延長することができる時間		
				1日	1箇月	1年
① 下記②に 該当しない 労働者	季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	5時間	45時間	360時間
	一時的な道路事情の変化等に対処するため					
	季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	5時間	45時間	360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	季節的な需要、発注の増加に対処するため	荷役作業員	10人	3時間	30時間	250時間
	予期せぬ車両トラブルに対処するため	自動車整備士	3人	3時間	42時間	320時間
	月末の決算業務	経理事務員	5人	2時間	20時間	200時間

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により時間外労働を行わせることによって「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の時間外労働時間の限度とする。

第3条 甲は、就業規則第〇〇条の規定に基づき、必要がある場合には、次により休日労働を行わせることができる。

休日労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	従事する労働者数 (満18歳以上の者)	労働させることができる法定休日の 日数並びに始業及び終業の時刻
季節的な需要、発注の増加に対処するため	自動車運転者 (トラック)	20人	・法定休日のうち、2週を過ぎて1回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00
季節的な需要、発注の増加に対処するため	運行管理者	3人	・法定休日のうち、4週を過ぎて2回 ・始業時刻 午前9:00 ・終業時刻 午後11:00

2 自動車運転者(トラック)については、前項の規定により休日労働を行わせることによって、改善基準告示に定める1箇月及び1年についての拘束時間並びに1日についての最大拘束時間の限度を超えることとなる場合においては、当該拘束時間の限度をもって、前項の休日労働の限度とする。

第4条 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴う臨時的な場合であって、次のいずれかに該当する場合は、第2条の規定に基づき時間外労働を行わせることができる時間を超えて労働させることができる。

	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	従事する 労働者数 (満18歳 以上の者)	1日	1箇月		1年
				延長する ことができる 時間数	限度時間を 超えて 労働させる ことができる 回数	延長する ことができる 休日労働の 時間数	延長する ことができる 時間数
① 下記②に 該当しない 労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	運行 管理者	3人	7時間	4回	60時間	550時間
	予算、決算業務の集中	経理 事務員	5人	6時間	3回	55時間	450時間
② 自動車の運転の 業務に従事する 労働者	突発的な顧客需要、発注の増加に対処するため	自動車 運転者 (トラック)	20人	6時間	8回	75時間	750時間

2 前項の規定に基づいて限度時間を超えて労働させる場合の割増率は35%とする。
なお、時間外労働が1箇月60時間を超えた場合の割増率は50%とする。

36協定届の記載例（特別条項）の注意点

特に以下の点についてご注意ください

(1)、(2)

- ・「協定の有効期間」とは

36協定が効力を有する期間。1年間とすることが望ましい。

- ・「起算日」とは

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載する。起算日の記載漏れが多いので、注意。2枚目にも記載箇所あり。

(3)

- ・「チェックボックス」について

4か所のチェックボックスの記載内容を必ず労使で確認の上、チェックする

チェックボックスにチェックがない場合、有効な協定届とはならないので注意

※様式第9号の4については、チェックボックスは2つ

(4)

- ・「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」について

一時的または突発的な時間外。1枚目と同じ事由にならないように注意。

(例) 業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない労働を行わせる必要があるものに限る

(例) 予算決算業務、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、機械のトラブル対応

恒常的な長時間労働を招く恐れのあるものは認められない場合、年間を通じて適用されることが明らかな自由の場合など

業務繁忙なとき、使用者が必要と認めるときなど

(5)

- ・「限度時間を超えて労働させることができる回数」について

月の時間外労働の限度時間（月45時間ないし月42時間）を超えて労働させる回数を定める

6回（6か月）以下になるように注意

※自動車運転者については、適用無し

36協定届の記載例（特別条項）の注意点

特に以下の点についてご注意ください

- (6)
- ・「限度時間を超えて労働させる場合における手続」について
限度時間を超えて労働させる場合にとる手続きを定める必要がある
(例) 労働者代表に対する事前申し入れ、労働者代表との協議など
時間外労働が月45時間を超える見込みとなり、特別条項を発動する前に当該手続きを行わない場合は、違法な時間外労働となることに注意。特別条項を発動する都度、当該手続きを行う必要があることに注意。
- (7)
- ・「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」について
36協定裏面の記載心得にある次の健康確保措置のいずれかを講じることが望ましいことに注意
①医師による面接指導、②深夜業の回数制限、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
- (8)
- ・「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」について
36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者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者を選任する必要がある
過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に注意。以下の点に反すると有効な36協定とはならないことに注意
・管理監督者ではないこと
・36協定を締結する者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手等の民主的手法で選出すること
・使用者の意向に基づいて選出された者ではないこと

【参考】時間外労働・休日労働の管理方法

自動車運転者以外の一般労働者について

時間外労働、休日労働、それらの合計が36協定や法律の範囲内に収まっているか管理する必要がある

時間外労働、休日労働がそれぞれ36協定の範囲内で収まるように管理しつつ、時間外労働・休日労働の合計が労働基準法の上限規制の範囲内に収まるようにも管理する必要がある

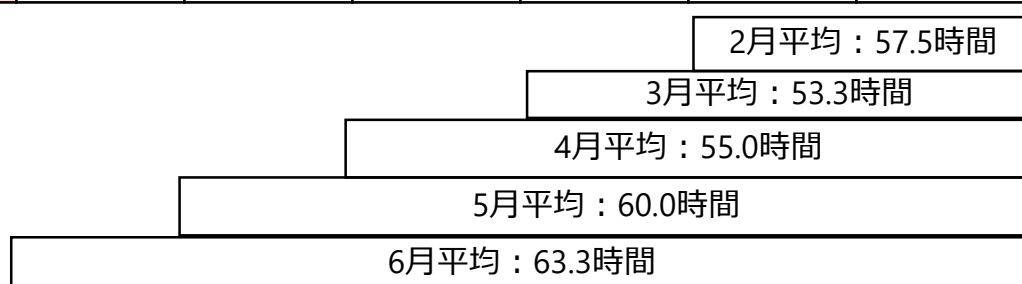
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	...
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働 (回数)	0	20 (3)	15 (2)	10 (1)	0	0	
時間外・休日労働月合計	80	80	60	45	35	80	
時間外労働年合計	80	140	185	220	255	335	
特別条項回数	1	2				3	

(A) の時間 (45時間) を超えることができるのは年6回まで

(B) の回数・時間を超えることはできない

(E) の時間 (100時間) を超えることはできない

(D) の時間 (一般労働者 720時間、自動車運転者 960時間) を超えることはできない



どの月をとっても (E) の時間 (平均80時間) を超えることはできない

36協定の内容

- ・ 特別条項 (A : 時間外労働) …月45時間以内、年360時間以内 (B : 休日労働) …月3回 8 : 30~17 : 30
- ・ 労働基準法の上限 (C : 回数) …年6回以内 (D : 時間外労働延長) …月80時間以内、年720時間以内
- (E : 時間外労働・休日労働の合計) …1月100時間未満、2ないし6月で80時間以下

- 月60時間超の残業の割増賃金率引上げ



中小企業に対する月60時間超の時間外労働の割増賃金率の適用猶予見直し

中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（25%→50%）について、2023年4月より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いが義務付けられる

労働基準法第37条（概要）

- ・ 1週間40時間、1日8時間を超えて労働させた場合は、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない
- ・ ただし、延長して労働させた時間が1月で60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない
- ・ 中小事業主の事業については、当分の間、ただし書きの規定は適用しない

（現在）

月60時間超の残業割増賃金率大企業は50%、中小企業は25%

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

（改正後）

月60時間超の残業割増賃金率大企業、中小企業ともに50%

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

【参考】割増賃金の支払い

割増賃金率をまとめると表のとおり

割増賃金の種類	割増率	
時間外労働	時間外月60時間以下	25%以上
	時間外月 60時間超 (※)	50%以上
休日労働		35%以上
深夜労働		25%以上
時間外 + 深夜労働	時間外月60時間以下	50%以上
	時間外月 60時間超 (※)	75%以上
休日労働 + 深夜労働		60%以上

※2023年3月末まで、以下のような中小企業は適用が猶予される（時間外労働が月60時間超でも割増賃金率は25%のまま）

- 小売業：資本金1000万以下または従業員数50人以下
- サービス業：資本金1000万以下または従業員100人以下
- 卸売業：資本金1億円以下または従業員数100人以下
- その他：資本金3億円以下または従業員数300人以下

参考資料（自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト、

自動車運転者の
長時間労働改善
に向けたポータルサイト

トラック運転者 バス運転者 ハイヤー・タクシー運転者

いま、考えてみませんか？
**物流を支える
トラック運転者**
のこと。

📌 トラック運転者トップページ

荷主企業の方 限定
物流の効率化に向けて、
荷主企業の方々が集い、意見交換をする
**荷主連携マッチング
あい積ミーティング** を開催
します。
[詳しくはこちら](#)

☑ 改善基準告示

トラック運転者の改善基準告示

- 1 改善基準告示とは？
- 2 改善基準告示改正のポイント
- 3 改善基準告示関係資料(令和4年度改正)
- 4 改善基準告示のQ&A

トラック運転者の改善事例


- 1 改善事例はこちらから

☑ 企業の皆さまへ

簡単自己診断 情報いろいろ宝箱 改善ハンドブック

- 1 荷主の皆さま向け
- 1 荷主の皆さまへ
- 1 改善ハンドブック(PDF)

トラック運転者の長時間労働改善に向けた
改善ハンドブック



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働時間相談・支援コーナーのご紹介

渋谷労働基準監督署内に「働き方改革」への取り組みを支えるため労働時間相談・支援コーナーを設置している

- ・ **改正労働基準法を含む働き方改革関連法への対応**
- ・ **時間外・休日労働（36協定）を含む労働時間制度全般**
- ・ **変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入**
- ・ **長時間労働の削減に向けた取り組み**

このほかにも労働法令、労務管理に関するご相談も可能

労働時間相談・支援班が、ご相談に対応いたします
まずはお気軽に、渋谷労働基準監督署にお問い合わせ下さい

東京都渋谷区神南1丁目3番5号 渋谷神南合同庁舎5階
渋谷労働基準監督署 電話番号03-3780-6527



渋谷署キャラクター
「シブハチ」くん