
第2章

労働時間関係

(絶対的 necessary 記載事項 その1)

1 労働時間

チェックポイント

- 法定労働時間を守っていますか？
- 始業・終業時刻を記載していますか？

1 法定労働時間

1-1 1週間の法定労働時間

1週間の労働時間の上限は、40時間と定められています（労基法第32条第1項）。

ただし、特例措置として、商業、映画の製作の事業を除く映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業であって、労働者数10人未満の事業場（特例措置対象事業場）は、1週44時間まで働かせることが認められています（※下表。労基法第40条、労基則第25条の2）。

※特例措置対象事業場

商業	卸売業、小売業、理美容業、倉庫業、その他の商業
映画・演劇業	映画の映写、演劇、その他興業の事業
保険衛生業	病院、診療所、社会福祉施設、浴場業、その他の保健衛生業
接客娯楽業	旅館、飲食店、ゴルフ場、公園・遊園地、その他の接客娯楽業

1-2 1日の法定労働時間

また、**1日の労働時間の上限は8時間**と定められています（労基法第32条第2項）。

2 始業・終業時刻

始業・終業時刻は、就業規則に必ず定めておかなければなりません。「労働時間は1日8時間とする」といった規定の仕方ではいけません（昭24.11.24基発1296号）。

また、交替制勤務をとる場合は、勤務形態ごとの始業・終業時刻及び休憩時間を規定するとともに、就業番の転換についても就業規則に規定してください。

始業・終業時刻等が、勤務態様、職種等により異なる場合は、勤務態様、職種等の別ごとに定めなければなりません（昭 63.3.14 基発 150 号）。

●完全週休 2 日制を採用する場合の規程例

1 日の労働時間を 8 時間とし、完全週休 2 日制を採用する場合の規程例です。

（労働時間及び休憩時間）

第〇条 労働時間は、1 週間については 4 0 時間、1 日については 8 時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに労働者に通知する。

1 一般勤務

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

2 交替勤務

(イ) 1 番（日勤）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

(ロ) 2 番（準夜勤）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

(ハ) 3 番（夜勤）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

- 3 交替勤務における各労働者の勤務は、別に定めるシフト表により、前月の____日までに各労働者に通知する。
- 4 交替勤務における就業番は原則として____日ごとに____番を____番に、____番を____番に、____番を____番に転換する。
- 5 一般勤務から交替勤務へ、交替勤務から一般勤務への勤務形態の変更は、原則として休日又は非番明けに行うものとし、前月の____日前までに____が労働者に通知する。

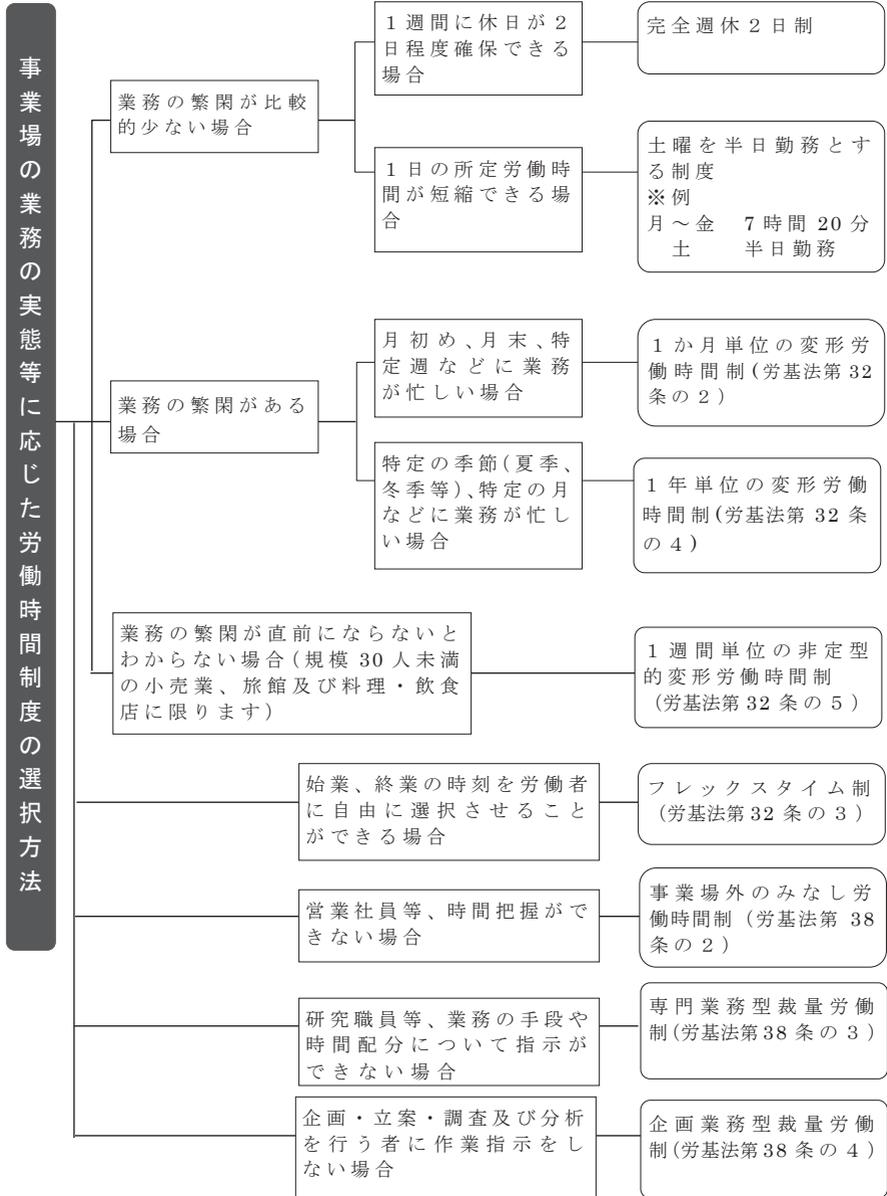
【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3 労働時間管理の弾力化に対応するための制度

上記の法定労働時間に加え、毎週少なくとも1回又は4週間を通じ4日以上の日を与える（労基法第35条）という労基法の規定に適合する労働時間とするには、一般的には、①週休2日制とする、②週休1日制で1日の所定労働時間を短く設定するという事となります。しかし、各事業場の業務内容等によっては、このような労働時間の設定は実情に合わないということになります。

そこで、労基法では、③変形労働時間制、④フレックスタイム制、⑤裁量労働制などの制度が設けられています。

○事業場の実態に応じた労働時間制度の選択例



2 1か月単位の変形労働時間制

チェックポイント

- 1か月を平均した労働時間は法定労働時間の範囲内ですか？
- 就業規則に規定して制度を導入していますか？
- 労使協定によって制度を導入している場合、労働基準監督署に届け出ていますか？
- 労使協定によって制度を導入している場合、必要事項が記載されていますか？

1 1か月単位の変形労働時間制とは

1か月単位の変形労働時間制とは、労使協定又は就業規則等で1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えない定めをすることにより、特定された日又は特定された週に1日8時間又は1週40時間を超えて労働させることができるという制度です（労基法第32条の2）。

この制度を採用する場合には、就業規則等において変形期間の起算日や各日の始業・終業の時刻及び変形期間内の各日・各週の労働時間を明確にしておく必要があります。

なお、変形期間の最長は1か月ですが、1か月以内であれば3週間単位、2週間単位などとすることもできます。

2 労使協定で制度を導入する場合

2-1 労使協定で定める事項

- ① 変形期間と変形期間の起算日
- ② 対象となる労働者の範囲
- ③ 変形期間中の各日及び各週の労働時間
- ④ 協定の有効期間

2-2 労使協定と就業規則の関係

労使協定は、免罰効果を生じさせるだけ（労基法に違反しないという意味だけ）

ですので、民事上の効果を生じさせるためには、就業規則等の労働契約に規定を盛り込む必要があります。

そこで、就業規則には、「1か月単位の変形労働時間制を採用し、具体的には労使協定で定めるところによる。」というように定めることも可能ですが、その場合には、労使協定は就業規則の一部となるので、労使協定を締結する都度、就業規則が変更されることとなるので、就業規則変更の手続き（過半数労組等への意見聴取と労基署への届け出）が併せて必要となります。

また、労使協定は、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

3 変形期間の労働時間の計算方法

1か月単位の変形労働時間制では、1か月以内の一定期間（変形期間）を平均して1週間当たりの労働時間が週の法定労働時間（40時間）を超えない範囲で、就業規則等に各日、各週の所定労働時間を具体的に定めなければなりません。

変形期間の所定労働時間の合計は、次の総枠の範囲内とする必要があります。

変形期間の労働時間の総枠

$$= \text{週法定労働時間} \times (\text{変形期間の暦日数 (1か月以内)} \div 7)$$

この式によって変形期間が1か月の場合の所定労働時間の総枠を計算すると、次の表のとおりとなります。

項目 1か月の暦日数	各変形期間に対応する所定労働時間の総枠	
	法定労働時間が 40時間の場合	法定労働時間が 44時間の場合
31日の場合	177.1時間	194.8時間
30日の場合	171.4時間	188.5時間
29日の場合	165.7時間	182.2時間
28日の場合	160.0時間	176.0時間

(注) 小数点第2位以下を省略。

● 1か月単位の変形労働時間制（隔週週休2日制を採用する場合）の規程例

1か月単位の変形労働時間制（変形期間は2週間）を活用しつつ、隔週での週休2日制で、毎日の所定労働時間を7時間15分とすることにより、週40時間労働

制を実施する場合の規程例です。

(労働時間及び休憩時間)

第〇条 1週間の所定労働時間は、平成____年____月____日を起算日として、2週間ごとに平均して、1週間当たり40時間とする。

2 1日の所定労働時間は、7__時間15分とする。

3 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合において業務の都合によるときは、____が前日までに通知する。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

● 1 か月単位の変形労働時間制の協定届様式

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
業務の種類	当該労働者数(満18歳未満の者)	変形期間中の各日及び各週の労働時間並びに所定休日(起算日)	協定の有効期間
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)	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)

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姓名

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()

労働基準監督署長 殿

記載心得

- 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 「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中の単位を記入し、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。

使用者 職名 氏名

㊟

4 1か月単位の変形労働時間制の時間外労働

1か月単位の変形労働時間制において、時間外労働となる労働時間は下記のとおりです（昭63.1.1基発1号）。

- ① 1日については、労使協定または就業規則等により8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ② 1週間については、労使協定または就業規則等により週法定労働時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は週法定労働時間を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）
- ③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く）

3 1年単位の変形労働時間制

チェックポイント

- 労使協定を締結して、労働基準監督署長に届け出ていますか？
- 労使協定で必要事項が記載されていますか？
- 1日の限度時間は10時間の範囲内としていますか？
- 1週間の限度時間は52時間の範囲内としていますか？

1 1年単位の変形労働時間制とは

1年単位の変形労働時間制とは、労使協定により、1か月を超え1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で、特定された日及び特定された週に1日8時間及び1週間40時間を超えて労働させることができるという制度です（労基法第32条の4）。

1年のうち特定の期間が忙しいことが予測できる場合などに適しています。

2 1年単位の変形労働時間制の要件

1年単位の変形労働時間制を採用する場合には、次の要件を満たす必要があります。

- (1) 就業規則において、1年単位の変形労働時間制を採用する旨を定めること。
また、各労働日の始業・終業の時刻、休憩時間、休日等についても定めること。
- (2) 労働者代表と以下の事項について書面による労使協定を締結し、所定の様式により所轄の労働基準監督署長に届け出ること。

①対象となる労働者の範囲

満18歳未満の年少者については、原則として対象とすることはできません。また、妊産婦が請求した場合、法定労働時間以内でしか労働させることができないため（労基法第66条第1項）、対象とすることはできません。

②対象期間（1か月を超え1年以内の一定期間）とその起算日

③対象期間における労働日及び労働日ごとの所定労働時間

- ・労働日数は、対象期間が3か月を超える場合は原則として1年当たり280日以内

対象期間が3か月を超え1年未満の場合の労働日数の限度は、次の計算式によ

ります。

$$280 \times \frac{\text{対象期間の暦日数}}{365}$$

- ・連続労働日数は、原則として6日以内（特定期間においては1週間に1日の休日
が確保できる範囲内（最長12日））
- ・所定労働時間は1日10時間以内、1週52時間以内（対象期間が3か月を超え
る場合は、1週48時間を超える週は連続3週間以内、1週48時間を超える週
の初日の数は3か月に3以内）

※対象期間を1か月以上の期間に区分する場合は、最初の期間については労働日
及び労働日ごとの所定労働時間を特定する必要がありますが、その後の期間に
ついては各期間の総労働日数と総労働時間を定めておき、各月の30日前に労
働日及び労働日ごとの労働時間を特定すればよい。

④有効期間（1年程度とすることが望ましい。）

⑤割増賃金の支払い方法

⑥特定期間

対象期間中の特に業務が繁忙な期間を設定することができます。

なお、対象期間のうち相当部分を特定期間として定める労使協定は、法の趣旨に
反して認められません。また、いったん協定した特定期間を対象期間の途中で変更
することも認められません（平11.1.29基発45号）。

3 変形期間の労働時間の総枠の計算方式

(1) 変形期間の労働時間の総枠の計算方式は、

$$\text{変形期間の労働時間の総枠} = 40 \text{ 時間} \times (\text{変形期間の暦日数} \div 7)$$

(2) 1日の所定労働時間を一定とした場合、1週平均40時間をクリアするた
めの1日の所定労働時間と年間休日日数の関係は、

必要な年間休日日数

$$= \frac{1 \text{ 日の所定労働時間} \times 7 - 40 \text{ 時間}}{1 \text{ 日の所定労働時間} \times 7} \times 365 \text{ 日} \quad (366 \text{ 日})$$

これを整理すると、次表のようになります。

変形期間	所定労働時間の 総枠の上限	1日の 所定労働時間	必要な年間休日日数	
	原則(40)		1年365日 の場合	1年366日 の場合
1年 (365日)	2,085時間	8時間00分	105日	105日
6か月 (183日)	1,045時間	7時間45分	96日	97日
4か月 (122日)	697時間	7時間30分	87日	88日
3か月 (92日)	525時間			
(91日)	520時間			
(90日)	514時間			

● 1年単位の変形労働時間制の規程例

(労働時間及び休憩時間)

第〇条 労働者代表と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定を締結した場合、当該協定の適用を受ける労働者について、1週間の所定労働時間は、対象期間を平均して1週間当たり40時間とする。

2 1年単位の変形労働時間制を適用しない労働者について、1週間の所定労働時間は40時間、1日の所定労働時間は8時間とする。

3 1日の始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

① 通常期間

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

② 特定期間（1年単位の変形労働時間制に関する労使協定で定める特定の期間をいう。）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

③ 1年単位の変形労働時間制を適用しない労働者の始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前__時__分	__時__分から__時__分まで
終業	午後__時__分	

(休日)

第〇条 1年単位の変形労働時間制の適用を受ける労働者の休日については、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の定めるところにより、対象期間の初日を起算日とする1週間ごとに1日以上、1年間に__日以上となるように指定する。その場合、年間休日カレンダーに定め、対象期間の初日の30日前までに各労働者に通知する。

2 1年単位の変形労働時間制を適用しない労働者の休日については、以下のとおり指定し、月間休日カレンダーに定め、対象期間の初日の30日前までに各労働者に通知する。

- ① 日曜日（前条第3号の特定期間を除く。）
- ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ③ 年末年始（12月__日～1月__日）
- ④ 夏季休日（__月__日～__月__日）
- ⑤ その他会社が指定する日

● 1年単位の变形労働時間制の協定届様式

様式第4号(第12条の4第6項関係)

1年単位の变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
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	協定の有効期間
(人)	(別紙)	時間 分	日 人
労働時間が最も長い日の労働時間数(満18歳未満の者)	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	対象期間中の総労働日数
時間 分	時間 分	時間 分	日
労働時間が48時間を超える週の最長連続週数	対象期間中の最も長い連続労働日数	時間 分	日間
対象期間中の労働時間が48時間を超える週数	特定期間中の最も長い連続労働日数	時間 分	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	旧協定の労働時間が最も長い週の労働時間数	時間 分
協定の成立年月日	年 月 日	年 月 日	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
 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()

職名
 使用者
 氏名 (印)

年 月 日
 労働基準監督署長 殿

記載心得

- 1 法第60条第2号の規定に基づき満18歳未満の者に变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变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 「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3項に規定するものであること。

4 1週間単位の非定型的変形労働時間制

チェックポイント

- 該当する規模・業種の事業場ですか？
- 労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ていますか？
- 事業所規模は30人未満ですか？
- 1日の限度時間は10時間の範囲内としていますか？

1 1週間単位の非定型的変形労働時間制とは

1週間単位の非定型的変形労働時間制とは、規模30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店であって、1週間の所定労働時間が40時間以下の事業場で採用することができる制度です（労基法第32条の5、労基則第12条の5・6）。

該当する業種の小規模な事業所において、業務の閑繁を予測することが困難な場合に導入するのに適しています。

2 1週間単位の非定型的変形労働時間制の条件

- (1) 1日の労働時間の限度は、10時間としなければなりません。
- (2) 労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。ただし、緊急でやむを得ない事由がある場合には、使用者は、あらかじめ通知した労働時間を変更しようとする日の前日までに書面により当該労働者に通知することにより、労働時間を変更することができます。
- (3) 使用者は、原則として、当該制度が適用される1週間が始まる前までに、労働者にその週の各日の労働時間を書面により通知しなければなりません。
- (4) 1週間の各日の労働時間を定めるに当たっては、労働者の意思を尊重するよう努める必要があります。

3 1週間単位の非定型的労働時間制の時間外労働

1週間単位の非定型的労働時間制において、時間外労働となる労働時間は下記のとおりです。

- ① 事前通知により各日の労働時間が8時間を超える時間とされる日についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が8時間以内とされている日につ

Ⅱ 労働時間関係

いては8時間を超えた時間

- ② 1週間に40時間を超えて労働させた場合は、その時間（①で時間外労働とした時間を除く）

● 1 週間単位の非定型的変形労働時間制の協定届様式

様式第5号（第12条の5第4項関係）

1 週間単位の非定型的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
業務の種類	該当労働者数 (満18歳以上の者)	1 週間の所定 労働時間	変形労働時間制による期間	

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

職名
使用者
氏名



労働基準監督署長殿

5 フレックスタイム制

チェックポイント

- 労使協定を締結していますか？
また、1か月を超える期間を定めている場合は、労働基準監督署に届け出ていますか？
- フレキシブルタイム、コアタイムの定めは適切ですか？
- 時間外労働に関する定めはありますか？

1 フレックスタイム制とは

フレックスタイム制とは、3か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねるものです（労基法第32条の3・3の2、労基則第12条の2・2の2・3）。

労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを可能とし、労働時間を短縮することを狙いとした制度です。

2 フレックスタイム制導入の条件

- (1) 就業規則等に始業及び終業の時刻を労働者の決定に委ねることを規定するとともに、労使協定を締結する必要があります。
また、1か月を超える清算期間を定める場合は、労働基準監督署に届け出なければなりません。
- (2) 労使協定で定める事項
 - ① 対象となる労働者の範囲
 - ② 清算期間（起算日を定める）
 - ③ 清算期間における総労働時間（法定労働時間を超えない範囲）
 - ④ 標準となる1日の労働時間
 - ⑤ コアタイムを定める場合には、その時間帯の開始及び終了の時刻
 - ⑥ フレキシブルタイムに制限を設ける場合は、その時間帯
 - ⑦ 1か月を超える清算期間を定める場合は、労使協定の有効期間
- (3) 労働時間の過不足の相殺
清算期間の実際の労働時間に過剰があった場合に、過剰分を次の清算期間の

総労働時間の一部に充当することはできません。

一方、清算期間に労働時間の不足があった場合に、所定賃金を所定支払日に支払、不足した時間分を次の清算期間に上積みして労働させることは、法定労働時間の総枠の範囲内である限り、法違反ではありません（昭 63.1.1 基発 1 号）。

3 フレックスタイム制を導入する際の注意点

- (1) フレックスタイム制と変形労働時間制は、労働時間制度としての性格が異なるものですので、併用することはできません。
- (2) フレキシブルタイムが極端に短い場合など、労働者の自主的決定の余地がほとんどないものは、フレックスタイム制の対象となりません。

4 時間外労働となる労働時間

清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時間が時間外労働となります。

また、1 か月を超える清算期間を定める場合は、清算期間を 1 か月ごとに区分した各期間における実労働時間のうち、各期間を平均して 1 週間当たり 50 時間を超えた時間も時間外労働となります。

●フレックスタイム制（1か月以内）の規程例

(労働時間及び休憩時間)

- 第〇条 フレックスタイム制の対象労働者は、事務部門及び営業部門に勤務する従業員とする。
- 2 フレックスタイム制の清算期間は、毎月1日から末日までとする。
- 3 清算期間における総労働時間は、各々の月の日数に応じて、次のとおりとする。
- 31日の月：177時間
30日の月：171時間
29日の月：165時間
28日の月：160時間
- 4 標準となる1日の労働時間の長さは、8時間とする。
- 5 コアタイム（労働しなければならない時間帯）は、午前10時から午後3時までとする。
- 6 フレキシブルタイム（労働者がその選択により労働することができる時間帯）は、始業については午前7時から午前10時まで、終業については午後3時から午後7時までの間とする。
- 7 清算期間における総労働時間を超えて労働した場合には、賃金規程の定めるところにより、時間外労働手当を支払う。
- 8 休日に労働した場合には、振替、変更等の措置をとらない限り、賃金規程に定める休日労働手当を支払う。
- 9 フレックスタイム制における労働時間の管理については、次による。
- (1) 労働時間の管理は、別に定める個人別タイムカードにより、従業員各人が記録すること
- (2) 月間総労働時間をオーバーすることが見込まれる場合には、毎月25日までに、見込み時間を所属長に届け出ること
- (3) 従業員は、時間外労働協定（いわゆる36協定）に定める月間時間外労働時間を超えて労働してはならない
- (4) 就労した月間総労働時間については、従業員が、所定様式により、当月分を翌月5日までに所属長に提出すること
- 10 従業員の清算期間における総労働時間の算定は、前項により計算されたところによる。

6 事業場外労働に関するみなし労働時間制

チェックポイント

- 対象従業員の範囲は適切ですか？
- 所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は、労使協定が締結されていますか？

1 事業場外労働に関するみなし労働時間制とは

労働時間の全部又は一部について事業場外で労働する場合で、使用者の具体的な指揮監督が及ばず、**労働時間の算定が困難な場合**の制度です。

2 事業場外労働に関するみなし労働時間制における労働時間

原則として、所定労働時間労働したものとみなします（労基法第 38 条の 2、労基則第 24 条の 2）。

通常、所定労働時間を超えて労働することが必要な場合には、労使協定によって業務の遂行に通常必要とされる時間を定め（労使協定は事業場外で業務に従事する部分について協定します）、労働基準監督署長に届け出る必要があります。

また、業務の遂行に通常必要とされる時間は、一定の期間ごとに見直すことが適当ですので、労使協定には有効期間を定める必要があります。

なお、本制度を適用した場合であっても、休憩、深夜業、休日に関する法規定は適用されます。

3 事業場外労働に関するみなし労働時間制の適用範囲

事業場外で労働する場合であっても、次のように使用者の具体的な指揮監督が及んでいる場合は適用されません（昭 63.1.1 基発 1 号、婦発 1 号）。

- ① グループで事業場外労働に従事し、その中に労働時間を管理する者がいる場合
- ② 無線やポケットベル等によって、随時、使用者の指示を受けながら労働している場合
- ③ 事業場において、訪問先、帰社時刻等の指示を受けたのち、事業場外で指示どおりに業務に従事し、その後、事業場に戻る場合

Ⅱ 労働時間関係

海外旅行添乗員について、事業場外で業務に従事しているが、指示書及び就労実態（海外通話の可能な携帯電話を携行）などから、労働時間の把握・算定は可能であるとして、事業場外労働に関するみなし労働時間制の適用が否定された判例（阪急トラベルサポート（第2）事件 最判平 26.1.24）もありますので、導入には注意が必要です。

7 裁量労働制

チェックポイント

- 裁量労働制の対象業務の範囲は適正ですか？
- 労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ていますか？
- 労使協定に必要な事項が定められていますか？

1 裁量労働制とは

裁量労働制とは、業務の性質上、業務遂行の手段や労働時間の配分などについて労働者の判断に委ね、実際の労働時間とは関わりなく、労使の合意で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度です。

専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制の2つがあります。

2 専門業務型裁量労働制（労基法第38条の3、労基則第24条の2の2）

2-1 対象業務

① 新商品若しくは新技術の研究開発又は人文科学若しくは自然科学に関する研究の業務	⑥ コピーライターの業務	⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務	⑫ 不動産鑑定士の業務
② 情報処理システムの分析又は設計の業務	⑦ システムコンサルタントの業務	⑫ 大学での教授研究の業務	⑬ 弁理士の業務
③ 新聞若しくは出版の事業における記事の取材若しくは編集の業務、放送番組の制作のための取材若しくは編集の業務	⑧ インテリアコーディネーターの業務	⑬ 公認会計士の業務	⑭ 税理士の業務
④ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務	⑨ ゲーム用ソフトウェアの創作の業務	⑭ 弁護士の業務	⑮ 中小企業診断士の業務
⑤ 放送番組、映画等制作事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務	⑩ 証券アナリストの業務	⑮ 建築士の業務	

2-2 導入の条件

次の事項を労使協定により定めた上で、労働基準監督署長に届け出なければなりません。

- ① 制度の対象とする業務

- ② 算定される労働時間
- ③ 対象となる業務遂行の手段や方法、時間配分等に関し労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容
- ⑥ 協定の有効期間（※3年以内とすることが望ましい）
- ⑦ ④及び⑤に関し労働者ごとに講じた措置の記録を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

3 企画業務型裁量労働制

（労基法第38条の4、労基則第24条の2の3～5）

3-1 対象業務

- ① 事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査及び分析の業務
- ② 業務遂行の方法、時間配分などについて労働者に具体的な指示をしない業務

3-2 導入の条件

- ① 労使委員会を設置すること

労使委員会の委員の半数は、過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名されていること、委員会議事録の作成・保存・労働者への周知が図られていること、労使委員会の招集・定数・議事その他労使委員会の運営について必要な事項に関する規定が定められている必要があります。
- ② 労使委員会の委員の5分の4以上の多数により下記の事項を決議し、労働基準監督署に届け出なければなりません。
 - （ア） 制度の対象とする業務
 - （イ） 対象とする労働者の範囲
 - （ウ） 算定される労働時間
 - （エ） 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置の具体的内容
 - （オ） 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置の具体的内容
 - （カ） 適用される労働者の同意を得なければならないこと、同意しなかった労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと

(キ) 決議の有効期間

(ク) 上記(工)(才)に関し労働者ごとに講じた措置の記録及び上記(カ)の同意を協定の有効期間及びその期間満了後3年間保存すること

③ 対象となる労働者の個別同意

4 実施状況の報告

使用者は、定期的に、労働時間の状況に応じた労働者の健康及び福祉を確保するための措置の実施状況その他命令で定める事項を、労働基準監督署長に報告する必要があります。

5 労働時間の状況の把握

使用者には、健康管理の観点から、労働者の労働時間の状況を、客観的な方法等で把握する義務がありますが（安衛法第66条の8）、これは裁量労働制などのみなし労働時間制でも実施し、労働者が長時間労働に陥っている場合には適切な対策を取らなければなりません。

8 休憩時間

チェックポイント

- 休憩時間の原則（労働時間の途中で、一斉に与え、自由に利用させる）が守られていますか？
- 休憩時間を一斉に与えない場合は、労使協定を締結していますか？

1 休憩時間の原則

1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければなりません（労基法第34条）。

また、休憩時間は、労働時間の途中で与えなければなりません。

2 休憩の一斉付与の原則と例外

休憩は、原則として事業場すべての労働者に一斉に与えなければなりません。

ただし、交替制勤務などを導入しており、一斉に休憩を与えることが困難な場合には、労働者代表との書面による協定を結ぶことにより交替で与えることができます（労基法第34条第2項）。この場合、一斉に休憩を与えない労働者の範囲及び当該労働者に対する休憩の与え方について、労使協定で定めなければなりません（労基則第15条）。協定の届出は不要です。

また、一斉休憩付与の例外として、運輸交通業、商業、金融・広告業、映画・演劇業、通信業、保健衛生業、接客娯楽業及び官公署の事業については一斉に休憩を与なくてもよいとされています（労基法第40条、労基則第31条）。

3 休憩時間の自由利用の原則

休憩時間は、労働者に自由に利用させなければなりません。

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「**手待ち時間**」）については、**労働時間に当たる**とされますので注意してください（昭22.9.13 発基17号）。

貨物運送事業における手待ち時間については、労働者が自由に利用することができる時間であれば、休憩時間であるとされています（昭39.10.6 基収6051号）。

9 休日

チェックポイント

- 法定休日（原則：毎週少なくとも1回）を定めていますか？
- 法定休日に労働させる場合の労使協定（36協定）が締結されていますか？
- 休日労働の賃金の割増率は、3割5分以上としていますか？

1 法定休日

休日については、毎週少なくとも1回又は4週間を通じ4日以上与えなければなりません（労基法第35条）。後者の場合は、就業規則等で4日以上の日を与えることとする4週間の起算日を明らかにしなければなりません（労基則第12条の2）。

労基法では、何曜日を休日とするかについて特段規定はないため、1週間の中で何曜日を休日としても、また、週によって異なる曜日を休日としても差し支えありません。さらに、勤務の実態に合わせて、労働者ごとに異なる日に交替で休日を与えることもできます。ただし、就業規則の中で、具体的に一定の日を休日と定めることが法の趣旨に沿うものであるとされています（昭63.3.14基発150号）。

また、国民の祝日（いわゆる「旗日」）や年末年始の休み、夏休みを休日とすることがどうかについても労基法には規定がありませんので、各事業場の実態に応じて取扱いを定めることが可能です。

2 休日の与え方の原則と例外

休日は、原則として暦日（午前0時から午後12時までの継続24時間をいう。）で与えなければなりません。しかし、番方編成による交替制（8時間3交替勤務のような場合をいう。）を導入するような場合、以下の要件を満たせば休日は暦日ではなく、継続した24時間を与えれば差し支えないとされています（昭和63年3月14日付基発150号）。

- (イ) 番方編成による交替制によることが就業規則等により定められており、制度として運用されていること。
- (ロ) 各番方の交替が規則的に定められているものであって、勤務割表等によりその都度設定されるものではないこと。

3 振替休日と代休の違い

3-1 振替休日

振替休日とは、所定休日である日に業務の都合で勤務させなければならなくなったときに、その日を勤務日に変更し、その代わりに別の勤務日である日を休日とするように、所定の休日と他の勤務日とを**あらかじめ振り替える**ものです。

振替休日は、あらかじめ定められた法定休日を他の日に振り替えるので、休日労働に対する割増賃金の問題は発生しませんが、休日を振り替えたことにより、その週の実労働時間が週の法定労働時間を超える場合があります。その場合は、時間外労働に対する割増賃金の支払が必要となります。

休日は労働者の労働義務のない日ですから、これを振り替える場合は、以下に示す措置が必要となります。

- ① 就業規則に振替休日の規程を置くこと。
- ② 振替休日は特定すること。
- ③ 振替休日は4週4日の休日が確保される範囲でできるだけ近接した日とすること。
- ④ 振替は前日までに通知すること。

3-2 代休

代休とは、休日に休日労働を行わせた場合に、**その代わりに以後の勤務日の労働義務を免除**し、休みを与える制度のことをいいます。

代休は、定められた法定休日に休日労働を行わせた場合ですから、休日労働に対する割増賃金を支払う必要があります。

4 法定休日に労働した場合の手続きと賃金

法定休日に労働をさせる場合には、労使協定（36協定）を締結し、事前に労働基準監督署長に届け出るとともに、割増賃金の支払が必要です。

●休日に関する規定例

(休日)

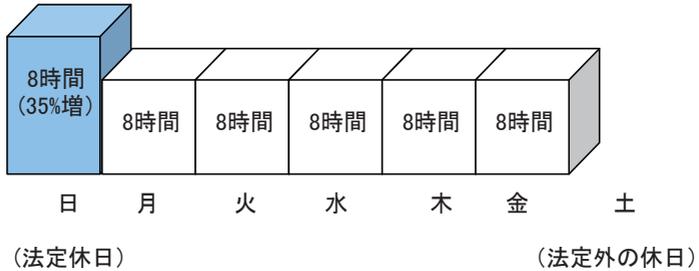
第〇条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ③ 年末年始（12月___日～1月___日）
- ④ 夏季休日（___月___日～___月___日）
- ⑤ その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

【図1 36協定にもとづいて休日労働をさせたとき】

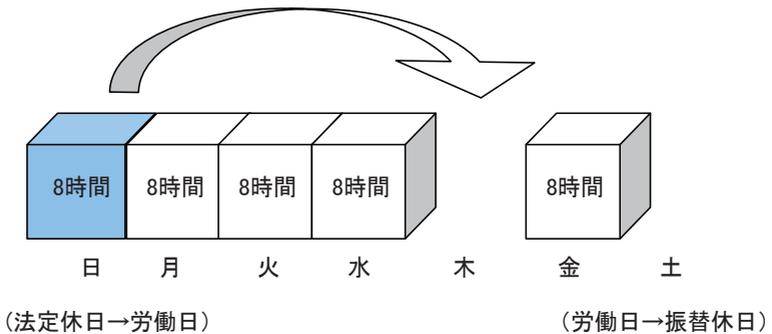
所定労働時間1日8時間、日給12,000円、週休2日制(日曜日は法定休日、土曜日は法律を上回る法定外休日)において、日曜日に休日労働した場合



日曜日の8時間分は休日労働なので、通常の賃金の3割5分増し以上の賃金(=16,200円以上)を支払うことになる。

【図2 休日の振替1】

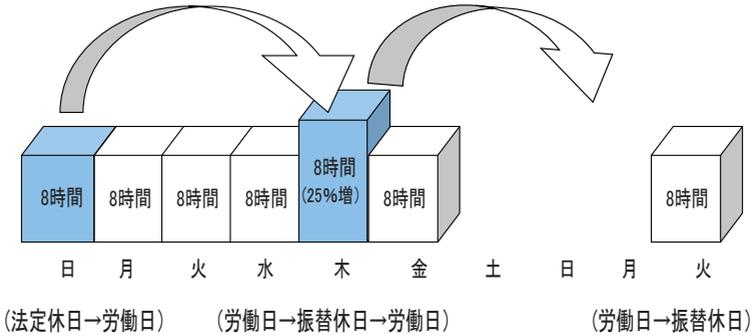
日曜日を労働日とし、木曜日を振替休日とした場合



当初の休日である日曜日は労働日になったので、休日労働させたことにはならない。よって、割増賃金も生じない。

【図3 休日の振替2】

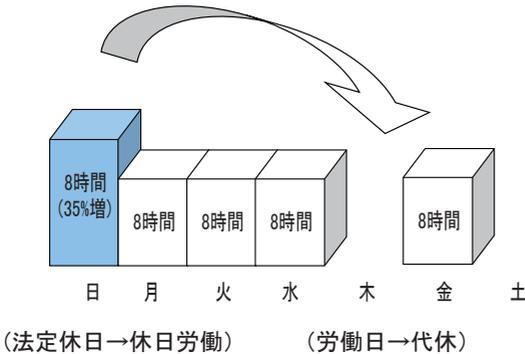
日曜日を労働日とし、木曜日を振替休日としたが、予定通り振り替えることができず、翌週の月曜日に振替休日を与えた場合



当初の休日である日曜日は労働日になったので、休日労働させたことにはならない。木曜日に振替休日をとらせることができなかったため、この週の労働時間は40時間を超えて勤務させたことになるが、この40時間を超えた8時間分は、通常の賃金の2割5分増し以上の賃金(=15,000円)を支払わなければならない。

【図4 代休】

日曜日を労働日とし、木曜日に代休を与える場合



代休を与えても、日曜日は休日労働として扱うことに変わりはないので、日曜日の8時間分は、通常の賃金に加えて3割5分増し以上の賃金(=16,200円以上)を支払わなければならない。なお、代休日の賃金を有給とするか無休とするかは就業規則等の定めによる。

10 時間外・休日労働

チェックポイント

- 労使協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ていますか？
- 新たな「労働時間の上限規制」に適合していますか？
- 限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めていますか？
- 母性保護、育児・介護休業法による制限が定められていますか？

1 時間外・休日労働の前提 ～「36協定」～

法定労働時間については、1週40時間・1日8時間（休憩時間を除く）の原則の外にさまざまな労働時間制度による例外があること、また、法定休日については、毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4日以上の日を与えなければならないことを述べてきました。

しかし、業務の都合により、どうしても法定労働時間外や休日に労働者を働かせなければならないこともあります。そこで、労基法では、一定の手続きを経れば、法定労働時間を超える労働や、休日労働をさせることができると定めています（労基法第36条）。

労基法第36条に基づく労使協定（一般的に「36（サブロク）協定」などと呼ばれています。）を締結し、管轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

2 「36協定」と労働契約上の規定の関係

36協定は、労基法の罰則を免れるための手続きに過ぎませんから、労働契約上の義務を別途定めておく必要があります。

具体的には、使用者が（所定）時間外・休日労働を命じるに当たっては、就業規則等において、「業務上の必要のあるときは時間外労働や休日労働を命令できる」ということを明らかにしておく必要があります。

判例でも、就業規則に時間外労働についての規定があって、それが合理的なものであれば、労働者には時間外労働を行う義務があるとしています（日立製作所武蔵工場事件 最一小判 平成3・11・28）。

●時間外・休日労働に関する規定例

(時間外及び休日労働等)

第〇条 業務の都合により、第〇条の所定労働時間を超え、又は第〇条の所定休日に労働させることがある。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

4 災害その他避けることのできない事由によって臨時的必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3 「働き方改革関連法」による時間外・休日労働の制度改正

法改正までは、36協定で定める時間外労働については、厚生労働大臣の告示によって上限基準が定められていましたが、罰則による強制力がなく、また、臨時的な特別の事情が予想される場合に特別条項付きの36協定を締結することにより、事実上、限度時間を超える時間外労働を行わせることも可能となっていました。

「働き方改革関連法」による労基法改正で、罰則付きの上限時間が法律に規定され、臨時的な特別の事情がある場合でも超えることができない上限時間が設定されました。

3-1 時間外労働の上限時間の原則

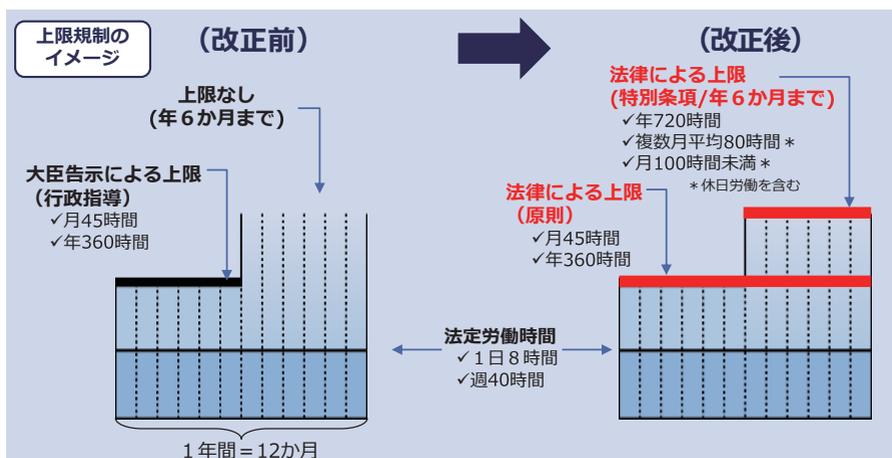
時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（1年単位の変形労働時間制が適用される労働者については1か月42時間以内、1年320時間以内）となりました。

3-2 例外的な上限時間 ～「特別条項」～

臨時的な特別の事情があって労使合意する場合（特別条項）には、原則の上限時間を超えることができますが、それでも時間外労働は年720時間以内でなければならず、かつ特別条項の発動は年6月が上限となっています。

3-3 単月・複数月の上限時間

特別条項の有無にかかわらず、2か月～6か月のそれぞれの平均が80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）の上限を超えることはできません。



【厚生労働省発行「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」より】

4 「36協定」を締結する相手方

36協定などの労使協定の締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

過半数組合の要件を満たさない場合や、過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になりますので注意が必要です。

5 「36協定」において定める必要がある事項

5-1 「36協定」において定める必要がある事項

- ① 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる具体的事由
- ② 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる労働者の範囲
- ③ 対象期間（1年に限る）
- ④ 対象期間の起算日
- ⑤ 労使協定の有効期間
- ⑥ 対象期間における、1日、1か月、1年について、労働時間を延長させることができる時間、又は労働させることができる休日
- ⑦ 時間外労働と休日労働の時間の合計が、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内を満たすこと

5-2 特別条項を締結する際に必要となる事項

- ⑧ 臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における、1か月の時間外労働と休日労働の合計時間数（100時間未満）、1年の時間外労働時間（720時間以内）
- ⑨ 限度時間を超えることができる回数（年6回以内）
- ⑩ 限度時間を超えて労働させることができる具体的事由
- ⑪ 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
- ⑫ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率（25%を超える割増賃金率とするよう努めなければなりません。）
- ⑬ 限度時間を超えて労働させる場合における手続き

5-3 「36協定届」

36協定の書式は特に定められていませんが、労働基準監督署長に届け出る際の様式「時間外労働・休日労働に関する協定届」（36協定届）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、届に労働者代表の署名又は記名・押印が必要です。

6 「36協定」の締結において留意すべきこと

法改正に合わせて、時間外労働及び休日労働を適正なものとするため、36協定を締結する際に留意すべき事項について、新たな指針が策定されています。

- ① **時間外労働・休日労働は必要最小限**にとどめること。（指針第2条）
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負う。また、**労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意**する必要がある。（指針第3条）

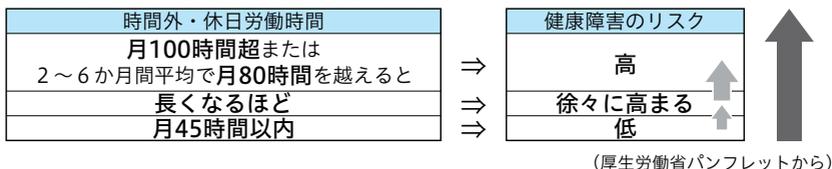
- ・使用者には、労働者の生命・身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう必要な配慮する義務（安全配慮義務）があります。（労契法第5条）
- ・脳・心臓疾患の労災認定の基準において、長期間の過重業務による疲労の蓄積を考慮する場合の目安が示されています。

具体的には、発症前1か月ないし6か月にわたって1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働がある場合は業務と発症との関連性が強まり、発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合、あるいは、発症前2か月ないし6か月間にわたって1ヶ月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合には、業務と発症との間の関連性が強いなどとなっています。

【長時間労働と過労死等】

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的見地が得られています。

【時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係】



- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。(指針第4条)
- ・例えば、各種製造工程において、それぞれ労働時間管理を独立して行っているにもかかわらず「製造業務」とまとめているような場合は、細分化は不十分となります。
- ④ 臨時的な特別の事情がければ、限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることはできない。**限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に**定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間でできる限り近づけるように努めること。(指針第5条)
- ・当該事業場におけ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限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。
- (臨時的に必要な場合の例)
- 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、機械のトラブルへの対応 等
- ・「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」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。
- ⑤ 1 か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（1 週間：15 時間、2 週：27 時間、4 週：43 時間）を超えないように努めること。(指針第6条)
- ⑥ **休日労働の日数及び時間数をできる限り少なく**するように努めること。(指針第7条)
- ⑦ **限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保**すること。(指針第8条)
- ・健康・福祉を確保するための措置として、指針では9つが挙げられています。
- (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) 代償休日又は特別な休暇の付与 (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 限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めること。(指針第9条、附則第3項)

1 科目 (範囲)

様式第9号の2 (第10条第1項関係) (事項)

- 1 「労働条件」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第66条第1号の健康上の有害な業務について必要とした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしななければならないこと留意すること。
- 2 「労働者数 (週18歳以上の者)」の欄には、時間外労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 3 「労働時間」の欄には、時間外労働をさせることができる労働者の数に相当する時間数を記入すること。なお、本欄に記入す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が1箇月について100時間以上となった場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反 (同法第119条の規定) により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処せられること留意すること。
- (1) 「1」の要件が満たされ、時間外労働をさせることができる労働者について、1日について(1)の要件を満たす場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- (2) 「1」箇月の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月間について延長することができる時間数については、12箇月の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数については、12箇月の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数について、協定する場合においては、所定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年について延長することができる時間となる時間については、320時間 (対労働者が3箇月を超える1年単位の労務労働時間制により労働する者については、320時間) の範囲内において延長することができる時間数として記入すること。

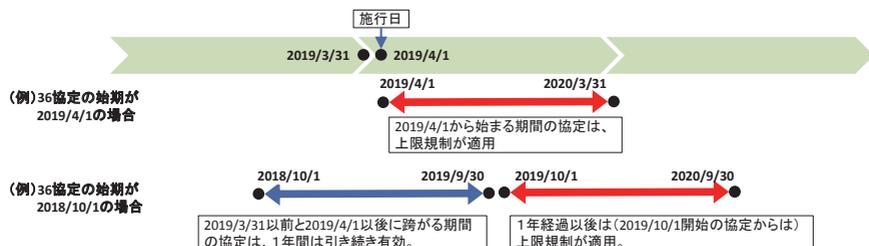
- 4 ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者 (対象労働者が3箇月を超える1年単位の労務労働時間制により労働する者に限る。) について記入すること。なお、法定労働時間を超える時間外労働の欄の労働者よりも多い (1箇月24時間、1年320時間) ことに留意すること。
- 5 「労働させられることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日 (1週14日又は1週4日4休日であること) に留意すること。労働させられることができる日数を記入すること。
- 6 「労働させられることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 7 「1」箇月の欄は、労働基準法第32条第1項第2号及び第3号の要件を満たす労働者の数及び当該労働者の期間を併せて記入すること。また、チェーンポックスにチェーンが無い場合には有効労働時間とはならぬことに留意すること。
- 8 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により労働基準法第41条第2号に規定する労働者代表者であること留意すること。また、協定の方法により選出された者であつて、便宜上の意向に基づき選出されたものでないこと、これらの要件を満たさない場合には、有効労働時間とはならないことに留意すること。
- 9 本様式で記入が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することとし支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第8条の2第1項の規定により、労働基準法第8条の2第2項の協定 (事業場外で従事する者の遂行に必要不可欠とされる時間を協定する場合の当該協定) の内容を本様式に付記して届け出る場合においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を添付した上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に協定必要労働時間を添付すること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を添付すること。

7 経過措置

上限規制の適用は、平成 31（2019）年 4 月 1 日（中小企業は、令和 2（2020）年 4 月 1 日）以後の期間のみを定めた 36 協定からとなります。それ以前の期間を含んだ 36 協定については、協定の初日から 1 年間は引き続き有効となり、上限規制は適用されません。



【厚生労働省発行「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」より】

したがって、経過措置の期間中であれば、36 協定届は新様式ではなく、これまでの様式を使用して労働基準監督署長に届け出ればよいことになります。

ただし、経過措置の期間中であっても、法改正に対応した 36 協定の内容であれば、新様式で届け出てかまいません。

8 年少者・妊産婦に関する制限

- (1) 年少者（18 歳未満の者）については、一定の場合を除き、労基法により時間外労働、休日労働やいわゆる変形労働時間制により労働させることはできません（労基法第 60 条）。また、原則として午後 10 時から翌日 5 時までの深夜時間帯に労働させることもできません（労基法第 61 条）。
- (2) 使用者は、妊産婦から請求があった場合は、時間外、休日及び深夜労働をさせることはできません（労基法第 66 条）。また、請求をし、又は請求により労働しなかったことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません（均等法第 9 条第 3 項）。

9 時間外労働の上限規制が適用猶予・除外される事業・業務

労働時間の上限規制は、適用が猶予されたり、除外されたりする事業・業務があります。

●適用猶予・除外の事業・業務

自動車運転 の業務	<p>令和6(2024)年4月1日から上限規制が適用</p> <p>適用後の特別条項付き36協定の上限時間については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年960時間となります。 ・月45時間を超えることができる月数(年6月)の規制も適用されません。 <p>また、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、月100時間未満(休日労働を含む)の規制は適用されません。</p>
建設事業	<p>令和6(2024)年4月1日から上限規制が適用</p> <p>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(休日労働を含む)・1か月100時間未満(休日労働を含む)の規制は適用されません。</p>
医師	<p>令和6(2024)年4月1日から上限規制が適用</p> <p>具体的な上限時間等については、今後、省令が定められることとなっています。</p>
鹿児島県及び 沖縄県における 砂糖製造業	<p>令和6(2024)年4月1日から上限規制が適用</p> <p>それまでは、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)・1か月100時間未満(休日労働を含む)の規制は適用されません。</p>
新技術・新商品等 の研究開発業務	<p>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、上限規制は適用されません。</p> <p>※時間外労働が一定時間を超えた場合(1週間あたり40時間を超えて労働した時間が100時間を超えた場合)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りません。</p>

上限規制の適用が猶予されている事業・業務については、猶予期間中の36協定届の様式が定められています。(様式第9号の4～7)

また、上限規制の適用除外となっている「新技術・新商品等の研究開発業務」については、異なる様式が定められています。(様式第9号の3)

11 管理監督者等（労働時間・休憩・休日の適用除外）

チェックポイント

- 管理監督者等の範囲を適切に設定していますか？
- 管理監督者等についても、深夜勤務に対する割増賃金は支払っていますか？

1 労働時間・休憩・休日の規定が適用されない者

次の労働者については、労基法上、労働時間、休憩、休日に関する規定の適用が除外されています（労基法第41条）。

ただし、就業規則には始業及び終業の時刻を定めなければなりません（昭23.12.25基収4281号）。

- ① 農・水産業従事者
- ② 監督管理者
- ③ 機密の事務を取り扱う者
- ④ 労働基準監督署長の許可を得て行う監視・断続的労働に従事する者

ここで注意すべきなのは、これらの労働者についても、深夜労働に関する規定の適用は排除されていないことです。したがって、**深夜労働については割増賃金を支払わなければなりません。**

また、平成31年4月以降は、⑤高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）の対象となる労働者も新たに加わっています（労基法第41条の2）。

2 監督管理者

部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者で、名称にとらわれず、実態に即して判断されます（昭22.9.13発基17号）。

企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であっても、すべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではありません。

管理監督者の判断基準については、下記のような通達が出されています。

1. 経営者と一体的な立場と呼ぶにふさわしい重要な職務内容、責任となっており、

それに見合う権限の付与が行われているか。

2. 重要な職務と責任を有していることから、現実の勤務が実労働時間の規制になじまないようなものとなっているか。
3. ①定期給与である基本給、役付手当等においてその地位にふさわしい待遇がなされているか。
②ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか。
4. スタッフ職の場合、経営上の重要事項に関する企画立案等の部門に配置され、ラインの管理監督者と同格以上に位置付けられる等、相当程度の処遇を受けているか。

(昭 22.9.13 発基第 17 号、昭 63.3.14 基発第 150 号)

特に、小売業・飲食業でチェーン展開する会社の店長等については、十分な権限や待遇が与えられていない労働者に関する不適切な事案（名ばかり管理職）が見られるとして、基本的な判断基準を適正に運用するよう通達が発出されていますので、注意が必要です（平 20.9.9 基発第 0909001 号）。

3 機密事務取扱者

秘書その他職務が経営者又は監督・管理者の活動と一体不可分であって、厳格な労働時間管理になじまない者です（昭 22.9.13 発基 17 号）。

取締役付の秘書室長など、幹部と常に行動を共にし、情報を共有・伝達し、経営方針や提携、企業買収の交渉などの重要機密をとりまとめたりするなど、幹部の行動時間に合わせるために時間外労働や休日勤務がやむを得ない立場の人をいいます。単に、来客に茶菓子を出したり、1日のスケジュールをまとめて幹部に伝えたり、社内外からのアポイントメントの照会をする程度の事務をする人は含みません。

4 監視・断続的労働

一般的許可基準としては次のようなことが挙げられており、労働基準監督署長の許可を受ける必要があります（昭 63.3.14 基発 150 号）。

- ① 監視に従事する者は、原則として、一定部署にあって監視するのを本来の業務とし、常態として身体又は精神的緊張の少ないものについて許可すること
- ② 断続的労働に従事する者とは、休憩時間は少ないが手待時間が多い者の意であ

り、寄宿舍の賄人等については、作業時間と手待時間折半の程度までは許可すること。特に危険な業務に従事する者については許可しないこと

- ③ 断続労働と通常の労働とが混在・反覆する勤務に従事する者は、常態として断続的労働に従事する者には該当しない

5 高度プロフェッショナル制度（特定高度専門業務・成果型労働制）

高度プロフェッショナル制度は、労働基準法の改正により、平成31年4月1日に新たに制度化されたものです。

この制度は、時間ではなく成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズに応えるために、職務範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象に、一定の手続や健康確保措置を講じることを条件に、労働時間・休憩・休日・深夜の割増賃金等の規定を適用しないとするものです。

この制度の対象者は、専門的知識を持ち、高い年収を得ている、ごく限定的な少数の労働者です。

具体的には、厚生労働省令により定められる、高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果との関連が低い業務についており、また従事する時間帯の選択や時間配分に関しての広範な裁量が労働者にあり、使用者から具体的な指示を受けないことや、年収が1,075万円以上であること、本人同意があることなどの条件を満たしていることに加え、労使委員会の決議や健康確保措置などの手続も必要となっています。