

1 法律が定める労働時間、休憩時間、休日（労働基準法第 32 条、34 条、35 条、40 条）

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、1 日について 8 時間を超えて、労働させることができません。これを**法定労働時間**といいます。

なお、商業（卸売、小売、理美容など）、映画制作を除く映画・演劇業（映画館など）、保健衛生業（病院、社会福祉施設など）、接客娯楽業（旅館、飲食店など）で、常時 10 人未満の労働者を使用する事業場（「特別事業場」といいます。）は、1 週間の法定労働時間は 44 時間となっています。

休憩時間については、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間、労働時間の途中に一齐に与える必要があります。（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、官公署については一齐である必要はありません。）

休日は、毎週少なくとも 1 日は与えなければなりません。ただし、4 週間を通じて 4 日以上の日を与える場合はこの限りではありません。これを**法定休日**といいます。

なお、休日とは、労働契約において労働の義務が無い日のことであって、労働契約上で労働の義務はあるものの、事由により使用者が労働の義務を免除する「休暇」とは異なります。

2 時間外労働等に必要な労使協定（36 協定）（労働基準法第 36 条第 1 項、2 項）

労働者に、法定労働時間を超えて、または法定休日に労働を行わせるには、それがたとえまれであっても、労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する労働者）との書面による協定（36「さぶろく」協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。

3 時間外労働等に設けられた上限規制（労働基準法第 36 条第 3 項、4 項、5 項、6 項）

法定の労働時間を超えた時間外労働（いわゆる残業）や休日労働が 1 箇月においておおむね 45 時間を超えて長くなるほど業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まることから、働き方改革に関連して、法定労働時間を超える「時間外労働時間」や「時間外労働と休日労働の合計時間」に上限が設けられています。

上限 1：時間外労働の上限は原則として月 45 時間 [42 時間] ※・年 360 時間 [320 時間] ※です。これを「**限度時間**」といい、臨時的な特別の事情がなければ限度時間を超えることはできません。

（※ [] 内は対象期間が 3 箇月を超える 1 年単位の変形労働時間制の場合です。）

上限 2：臨時的な特別の事情があつて限度時間を超えることを労使が合意する場合でも、次の時間数を守らなければなりません。（上限規制）

①時間外労働は、**年 720 時間まで**

②時間外労働と休日労働の合計は、**月 100 時間未満**

③時間外労働と休日労働の合計は、

2 箇月平均、3 箇月平均、4 箇月平均、5 箇月平均、6 箇月平均のすべてが 80 時間以内
さらに、**月の「限度時間 45 時間 [42 時間]」を超えることができるのは、年 6 回まで**

この上限規制は、自動車運転の業務、建設事業、医師への適用が令和 6 年 3 月まで猶予されています。また、新技術・新商品等の研究開発業務については、適用が除外されています。

4 36 協定届の様式（労働基準法施行規則第 16 条）

令和 3 年 4 月 1 日から届出の押印が廃止され、新たに過半数代表者の適格性を確認するチェックボックスが設けられました。

時間外労働が、 限度時間以内 である場合	→ 3 頁の「様式第 9 号」 で協定してください。 （記載例：4～5 頁）
臨時的な特別の事情によって、 時間外労働が、 限度時間を超える ことが想定される場合	→ 6～7 頁の 限度時間を超える場合の特別条項が協定できる、 「様式第 9 号の 2」 で協定してください。 （記載例：8～11 頁） なお、上限規制の範囲内であることはもちろん、限度時間にできる限り近づけるよう努めてください※。 ※「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（H30.9.7）が定められています。（9 頁の右下参照）

上限規制の適用が令和 6 年 3 月まで猶予される①自動車運転の業務、②建設事業、③医師は猶予の間は従来の 36 協定の様式（改正法では様式第 9 号の 4 に該当します。）で構いませんが、①自動車運転と③医師は業務に対する猶予ですので、他の業務に従事する労働者に関しては上限規制が適用となり、上記の様式第 9 号または様式第 9 号の 2 で協定していただく必要があります。

5 適正な労働時間の管理のポイント

(1) 「所定」と「法定」の違い

「時間外労働時間」や「時間外労働と休日労働の合計時間」の上限規制は、法定労働時間を超える時間数に対して設けた規制であって、36協定の「1日」、「1箇月」及び「1年」での「延長することができる時間数」欄には「法定労働時間を超えることができる時間数」を記入することになっています。

法律上の「時間外労働」や「休日労働」と、一般的に考えられている「残業」とが異なっている場合があることに注意が必要です。

例えば、1日の所定労働時間が7時間30分である場合の30分の残業は法定労働時間（1日8時間）を超える時間外労働にはなりません。

休日労働についても同様に、例えば、土・日の両方とも所定休日である場合に一方を働いても、もう一方で休めていれば週1日の法定休日が確保されたことになります。

なお、週に1日の休日が確保できていても、その週の労働時間が40時間を超えた場合には、超えた時間は法定労働時間（週40時間）を超えた時間外労働となります。

このことは事業場の労働時間制度（変形労働時間制など）によっても異なりますので、自社の制度における法定超えとなる部分について、正しく理解していただくことが必要です。

(2) 災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合

法定の労働時間（1日8時間、週40時間（特例事業場は週44時間））を超えて労働させる場合や休日（毎週少なくとも1日又は4週間を通じ4日）に労働させる場合は、前頁のとおり、事前に36協定を締結して所轄労働基準監督署に届け出ていただくことが必要です。

しかし、災害その他避けることのできない事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合においても、例外なく、36協定の締結・届出を条件とすることは实际的ではありません。このような場合には次の手続きが定められています。

- 労働基準法第33条第1項により、使用者は、労働基準監督署長の許可（事態が急迫している場合は事後の届出）により、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができる。

なお、この規定は災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることのできない場合の規定ですので、厳格に運用すべきものです。

また、この場合であっても、下記(3)の時間外労働・休日労働や深夜労働についての割増賃金の支払は必要です。

(3) 時間外労働や休日労働に対する割増賃金

法定の労働時間（1日8時間、週40時間（特例事業場は週44時間））を超える時間外労働に対しては割増率25%以上の割増賃金を支払い、さらに大企業の事業場では月60時間を超えた部分は割増率50%以上の割増賃金を支払う必要があります。

また、法定休日の労働の割増賃金率は35%以上です。深夜時間帯（午後10時から午前5時）の労働に対しては、時間外労働と休日労働に対する割増とは別に割増率25%以上の割増賃金の支払いが必要です。

大企業のみに適用されている「**60時間超えの時間外労働に対する50%以上の割増賃金率**」は、令和5年4月からは**中小企業にも適用**されることになっています。

(4) 労働時間の適正な把握

働き方改革に関係して設けられた**時間外労働の上限規制の範囲内であることはもちろん**、実際の労働に対して賃金不払い残業とならないよう、日々の労働時間管理（把握）が重要です。

厚生労働省で示した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参考に、自社の実態調査と必要な改善を進めてください。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

検索

管理監督者（労働基準法第41条第2号）やみなし労働時間制（労働基準法第38条の2）、裁量労働制（38条3、38条の4）が適用される労働者についても、長時間労働による健康障害防止のための医師による面接指導を図るため、労働時間の状況について把握しなければなりません（労働安全衛生法第66条の8の3）。

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		
					(〒 —)						
					(電話番号： —)						
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 年（①については 360 時間まで、②については 320 時間まで）	
						1 日		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）		起算日 (年月日)	
		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	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	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										
	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	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		
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 月について 100 時間未満でなければならない、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)											

労働基準監督署長 殿

3 6 協定届の記入と注意事項

本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用してください。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えありません。

[illegible]

[illegible]

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		
					(〒 —) (電話番号： —)						
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 年（①については 360 時間まで、②については 320 時間まで）	
						1 日		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）		起算日 (年月日)	
						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	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	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										
	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	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	
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ない、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)											

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2（第16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			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		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	所定労働時 間を超える 時間数 (任意)	
限度時間を超えて労働させる場合における手続											
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)	(具体的内容)									

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ない、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 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	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（ ）

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っ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 月 日

職名
氏名

使用者

労働基準監督署長 殿

3 6 協定届の記入と注意事項 (特別条項を協定する場合)

本様式で記入部分が足りない

場合は同一様式を使用してください。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えありません。

㉗「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」

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記入してください。

なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意してください。

㉘「業務の種類」

1枚目の「業務の種類」と同様、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要のある業務を具体的に細分化して記入してください。

㉙「労働者数(満18歳以上の者)」

時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入してください。

㉚「限度時間を超えて労働させることができる回数」

限度時間(1箇月45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間))を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入してください。

㉛「限度時間を超えて労働させる場合における手続」

協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入してください。

㉜「1箇月」の「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」

労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」といいます。)を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であって、「起算日」において定める日から1箇月毎についての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入してください。

なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、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を併せて記入することができます。

㉝「1日」の「延長することができる時間数」、「1年」の「延長することができる時間数」

法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入してください。

「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を720時間の範囲内で記入してください。

なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、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ます。

※ これらの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)となることに留意してください。

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)											
㉗ 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	㉘ 業務の種類	㉙ 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。)			
			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)	㉚ 限度時間を超えて労働させる回数 (6回以内に限る。)	㉜ 延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	㉝ 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	㉜ 延長することができる時間数	㉝ 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	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%	550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%
㉛ 限度時間を超えて労働させる場合における手続		㉙ 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)	(具体的内容)								
		㉘、㉚、㉜	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ない、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。 ☒ (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											
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											
〇〇〇〇年3月15日											
〇〇労働基準監督署長 殿											

㉞「起算日」

延長することができる限度となる時間数の1年についての起算日を記入してください。
左欄の1箇月の起算日についても、この1年の起算日から1箇月毎に区切っていきます。

㉟「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」

限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を記入してください。当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めてください。

㊱「上限規制のチェックボックス」

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とはならないので、必ずチェックしてください。

㊲「過半数代表者のチェックボックス」

労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定してください。また、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になっており、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とはならないので、必ずチェックしてください。

㉛「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」

以下の番号を選択して「該当する番号」欄に記入した上で、その具体的内容を「具体的内容」欄に記入してください。

- 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- 深夜時間帯(22時から5時)において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること(勤務間インターバル)。
- 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- 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含めてその取得を促進すること。
- 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
- その他

㉜「協定書を兼ねる場合の労働者代表と使用者の押印」

届出に押印は必要ありませんが、協定書を兼ねる場合は、引き続き、署名又は記名押印など労使双方の合意が明らかとなる方法で締結してください。

6 「36 協定届の作成」と「届出」ができる便利ツールをご利用ください

▶便利ツール

「36 協定届等作成支援ツール」

厚生労働省のホームページには、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 36 協定届や 1 年単位の変形労働時間制に関する書面を作成することができるツールが用意されています。

スタートアップ労働条件 🔍 検索

また、ワード形式の様式をダウンロードして、ソコンで作成することもできます。



▶便利ツール

「36 協定届の電子申請」

36 協定や就業規則など、労働基準法に係る届出等は、電子政府の総合窓口「e-Gov（イーガブ）」による、電子申請が利用可能です。

労働基準法等の手続きの電子申請について、厚生労働省のホームページにマニュアルや解説などを掲載していますので、ご利用ください。

労基法等 電子 🔍 検索