

参考資料

(現行の時間外労働規制の概要)

1. 労働時間法制について

法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

【原則】

- 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

【弾力的な取扱い】⇒次ページ参照
変形労働時間制、フレックスタイム制、
裁量労働制 等

（特例事業場）

- ・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

時間外及び休日労働（労働基準法第36条）

- 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）

- 使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※ 1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。

※※ 「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

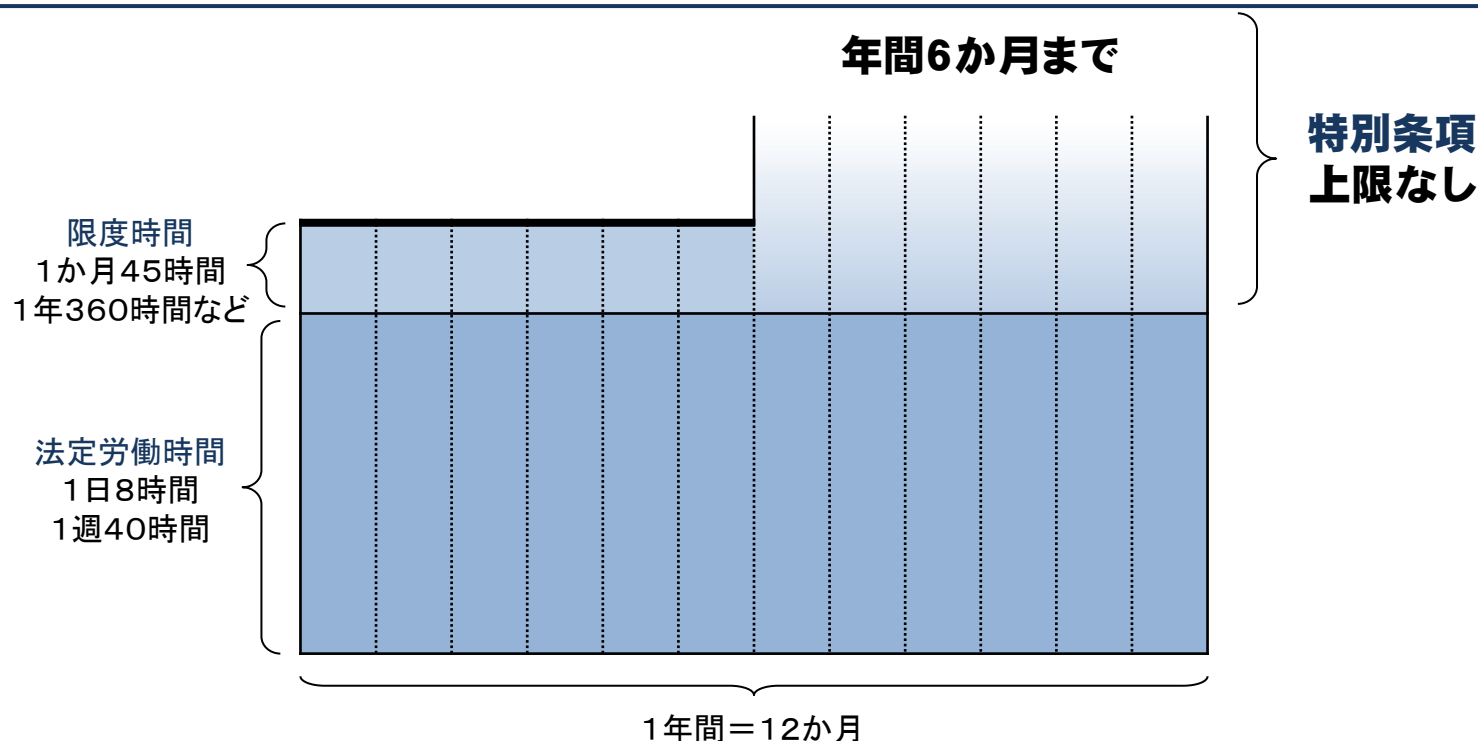
2. 弾力的な労働時間制度の概況

<p>通常の労働時間制</p>	<p>一般的な働き方</p>	<p>→ 1日8時間、週40時間(法定労働時間) ※適用労働者の割合 45.1%</p>	
<p>変形労働時間制</p>	<p>交替制勤務の場合や、季節等によって業務に繁閑の差がある場合</p>	<p>→ 一定期間を平均して、法定労働時間の範囲内であれば、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができる。 ※適用労働者の割合 39.9%</p>	<p>弾力的な労働時間制度</p> <p>※適用労働者の割合</p> <p>54.9%</p>
<p>フレックスタイム制</p>	<p>協定した労働時間の範囲内で、始業・終業時刻を労働者にゆだねる場合</p>	<p>→ 一定期間の総労働時間を労使協定で定めれば、始業・終業時刻を労働者の自由にできる。 ※適用労働者の割合 6.7%</p>	
<p>事業場外みなし制</p>	<p>事業場の外で労働する外回りの営業職等</p>	<p>→ 所定労働時間または労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 7.0%</p>	
<p>専門業務型裁量労働制</p>	<p>新商品や新技術の研究開発、情報処理システムの設計、コピーライター、新聞記者 等</p>	<p>→ 労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 1.1%</p>	
<p>企画業務型裁量労働制</p>	<p>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に従事する場合</p>	<p>→ 労使委員会で決議した時間を労働したものとみなす。 ※適用労働者の割合 0.2%</p>	

※ 「適用労働者」の割合の出所：平成27年就労条件総合調査

3. 36協定について (制度概要)

- 労働基準法での原則的な労働時間の上限: **1日8時間・1週40時間** 【法定労働時間】
 - これを延長する場合は、**労使協定(36協定)の締結・届出**が必要
 - 36協定での延長時間は、「時間外労働の限度基準」(大臣告示)に規定
 - 「1か月45時間」「1年360時間」等(※) 【**限度時間**】
 - ※ 「3か月以内の期間」と「1年間」の双方について協定する必要
 - ※ ほかに、「1週間15時間」「3か月120時間」などの限度時間が規定されている
 - ※ ただし、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発などの業務は限度時間の適用除外とされている
 - **「特別条項」を結べば**、例外的に限度時間を超えることができる(年間6か月まで)
- ※**特別条項**について、**その上限時間が規定されていない**



4. 36協定について（記載例等）

36協定で定めなければならない事項

（労働基準法施行規則（昭和32年厚生省令第23号）第16条）

- ① 時間外・休日労働をさせる必要のある、
 - (イ) 具体的な事由
 - (ロ) 業務
 - (ハ) 労働者数
- ② 延長時間（1日、2日～3か月、1年それぞれについて定める必要）、休日労働の日数等
- ③ 有効期間

記載例

様式第9号（第17条関係）

時間外労働
休日労働 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）				
金属製品製造業		〇〇金属工業株式会社〇〇工場		〇〇市〇〇町1-2-3（000-000-0000）				
	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			期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）		
						1か月（毎月1日）	1年（4月1日）	
① 下記②に該当しない労働者	臨時の受注、納期変更	検査	10人	1日8時間	3時間	30時間	250時間	平成〇年4月1日から1年間
	月末の決算事務	経理	5人	同上	3時間	15時間	150時間	同上
② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	臨時の受注、納期変更	機械組立	10人	同上	3時間	20時間	200時間	同上
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
臨時の受注、納期変更		機械組立	10人	毎週土曜・日曜	1か月に1日、8:30～17:30			平成〇年4月1日から1年間

協定の成立年月日 平成〇年 3月 12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（投票による選挙）
 平成〇年 3月 15日

使用者 職名氏名

検査課主任
山田花子

工場長
田中太郎



5. 36協定について（延長時間の限度）

一般労働者

期 間	限 度 時 間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

1年単位の变形労働時間制対象者

期 間	限 度 時 間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

6. 36協定について（特別条項）

- 「特別の事情」(※)の発生が予想される場合、「特別条項付き36協定」を結べば、限度時間を超えて時間外労働をさせることができる。
 - 特別条項は「臨時的なもの」という考え方により、年間最大6か月まで。
 - 特別条項については、その上限時間は規定されていない。
- (※)「特別の事情」とは、一時的又は突発的に時間外労働を行わせる必要があるものであり、例示として、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などをパンフレットにて示している。

特別条項付き36協定の記載例

- 「一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。
(注1) (注2) (注3)
- ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、▲回を限度として、1か月◆◆時間
(注4)
まで、これを延長することができる。(これにより、一年◆◆◆時間まで延長することができる。)
(注5)
- なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は■■%、1年360時間を超えた場合の割増賃金率は■■%とする。」

- (注1) 限度時間を超えて時間外労働を行う「特別の事情」を具体的に定め、記載する。
「特別の事情」とは、一時的または突発的、かつ、1年の半分を超えないこと
- (注2) 一定期間における延長時間を更に延長する場合の手続を具体的に定め、記載する。
【具体例】 労使の協議、使用者からの通告、労使委員会の開催
- (注3) 限度時間を超えることのできる回数を定め、記載する。(年間6か月を超えないように回数を設定する。)
- (注4) 限度時間を超える一定の時間を定め、記載する。
その際、できる限り短くするよう努めること
- (注5) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定め、記載する。
その際、法定割増賃金率(25%)を超える率とするよう努めること

7. 36協定について（限度時間が適用されない場合）

1. 労働基準法の労働時間等に関する規定が適用除外（労働基準法第41条）

- i. 管理監督者、機密事務
- ii. 農業・水産業
- iii. 監視業務、断続的な業務

2. 災害その他避けることのできない場合（労働基準法第33条）

- 労働基準監督署長の許可により、36協定なしで時間外労働が可能

許可基準

- (1) 単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めない
- (2) 急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認める
- (3) 事業の運営を不可能ならしめる様な突発的な機械の修理は認めるが、通常予見される部分的な修理、定期的な手入は認めない
- (4) 電圧低下により保安等の必要がある場合は認める

3. 時間外労働の限度基準（大臣告示）において適用除外としているもの

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 労働基準局長が指定する事業・業務（年間の限度時間は適用される）
 - a. 季節による変動（砂糖製造業、年末年始の郵政事業など）
 - b. 公益上の必要（発電用原子炉の定期検査など）

4. その他（労働基準法第60条等）

- 18歳未満については、原則、時間外労働や休日労働をさせられない。（第60条）
- 妊産婦が請求した場合は、時間外労働や休日労働をさせられない。（第66条）