

第4章 労働時間、休憩及び休日

- 1 労働時間、休憩及び休日に関することは、就業規則の絶対的記載事項に当たります。
- 2 労基法第32条第1項において、1週間の労働時間の上限は40時間と定められています。ただし、特例措置として、商業（労基法別表第1第8号）、映画の製作の事業を除く映画・演劇業（同第10号）、保健衛生業（同第13号）、接客娯楽業（同第14号）の事業であって、労働者数10人未満の事業場（以下「特例措置対象事業場」といいます。）は、1週44時間まで働かせることが認められています（労基法第40条、労基則第25条の2）。
また、労基法第32条第2項において、1日の労働時間の上限は8時間と定められています。
- 3 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）。
- 4 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）。
- 5 上記2から4までの労基法の規定に適合する労働条件とするためには、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、③変形労働時間制（1か月単位、1年単位等）を導入する等の方法がありますので、それぞれの事業場の実情に応じて、下記の規程例を参考に就業規則を作成してください。

[例1] 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19条 労働時間は、1週間については40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。

【第19条 労働時間及び休憩時間】

- 1 始業及び終業の時刻、休憩時間は、就業規則に必ず定めておかなければなりません。また、交替勤務をとる場合は、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。
- 2 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。本規程例のように交替勤務を採用する等一斉に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（以下「労使協定」という。）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）。

また、一斉休憩付与に対する例外として、労基法第40条に基づき、労基則第31条において、運輸交通業（労基法別表第1第4号）、商業（同第8号）、金融・広告業（同第9号）、映画・演劇業（同第10号）、通信業（同第11号）、保健衛生業（同第13号）、接客娯楽業（同第14号）及び官公署の事業について、一斉に休憩を与えなくてもよい旨が定められています。

労使協定の労働者代表については、本規程例0の解説を参照してください。

- 3 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り休憩時間ではありませんので注意してください。

（休日）

第20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。

【第20条 休日】

- 1 労基法では何曜日を休日とするかあるいは国民の祝日を休日とするかについて規定していません。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。
- 2 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日付け基発1

50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 本条第2項において定めている、いわゆる「振替休日」とは、例えば業務の都合によって所定休日である日曜日に勤務させなければならない場合に、当該日曜日を勤務日に変更し、その代わり勤務日である例えば月曜日を休日とするように、所定の休日とあらかじめ他の勤務日と振り替えることをいいます。

また、「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特定の勤務日又は労働者の希望する任意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。振替休日と代休の労基法上での取扱いの違いは次のとおりです。

「労働基準法上の振替休日と代休の取扱いの違い」

- ① 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ことですから、振替前の休日に勤務しても通常の勤務と同じです。したがって、休日労働に対する割増賃金の問題は発生しませんが、振り替えた休日が週をまたがった場合、振替勤務したことにより、当該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。

その一方で、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、その後に代休を与えても休日労働をさせたことが帳消しにされるものではありませんので、休日労働に対する割増賃金を支払う必要があります。

- ② 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。

ア 就業規則に振替休日の規程を置くこと。

イ 振替休日は特定すること。

ウ 振替休日は4週4日の休日が確保される範囲のできるだけ近接した日とすること。

エ 振替は前日までに通知すること。

〔例2〕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

〔例2〕は、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19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	

(休日)

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日
- ② 平成____年____月____日を起算日とする2週間ごとの第2土曜日
- ③ 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ④ 年末年始（12月____日～1月____日）
- ⑤ 夏季休日（____月____日～____月____日）
- ⑥ 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。

【0 労働時間及び休憩時間】

【0 休日】

1 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により、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時間を超えない定めをした場合においては、その定めにより、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）。この場合の労

使協定は、所轄の労働基準監督署長に届け出ることが必要です。労使協定の労働者代表の選出方法等については、本規程例第21条の解説を参照してください。

- 2 本規程例は、1日の所定労働時間を固定していますが、業務の都合等によって日々の所定労働時間を変えることもできます。この場合も、一定期間を平均して1週当たりの労働時間が40時間を超えないようにしなければなりません。
- 3 1か月単位の変形労働時間制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。
- 4 以下とおり、〔例2〕の場合は、2週間の所定労働時間は合計79時間45分となるため、1週間当たりの平均所定労働時間は39時間53分となり、週40時間以下を満たすこととなります。

43時間30分							36時間15分						
⏟							⏟						
7 時 間 15 分	〃	〃	〃	〃	〃	休 日	7 時 間 15 分	〃	〃	〃	〃	休 日	休 日
1 日 目	2 日 目	3 日 目	4 日 目	5 日 目	6 日 目	7 日 目	8 日 目	9 日 目	10 日 目	11 日 目	12 日 目	13 日 目	14 日 目
月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日

なお、〔例2〕の規程例第19条では、2週間ごとの第2土曜日を休日としていますが、国民の祝日等を休日とする場合、国民の祝日等がある週の土曜日（又は日曜日）を出勤日としても週休2日制となります。この場合、規程例第19条に「ただし、第2号の期間に第3号の休日が含まれる場合には、その期間の第2土曜日は出勤日とする。」といった文言を追記する必要があります。

【参考】「1 か月単位の変形労働時間制における所定労働時間の定め方」

1 か月単位の変形労働時間制については、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（4 0 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。この場合、変形期間における所定労働時間の合計は次の式によって計算された時間の範囲内で設定します。

$$1 \text{ 週間の法定労働時間 (4 0 時間)} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

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 4 0 時間の場合	法定労働時間が 4 4 時間の場合
3 1 日の場合	1 7 7 . 1 時間	1 9 4 . 8 時間
3 0 日の場合	1 7 1 . 4 時間	1 8 8 . 5 時間
2 9 日の場合	1 6 5 . 7 時間	1 8 2 . 2 時間
2 8 日の場合	1 6 0 . 0 時間	1 7 6 . 0 時間

（注）小数点第2位以下を省略。

また、1か月単位の変形労働時間制における週休2日制の形態別の週所定労働時間は、次の表のとおりとなります。

週休2日制の 形態 1日の 所定労働時間等	日曜日及び 月2日土曜休日			日曜日及び 月3日土曜休日			日曜日及び 月4日土曜休日		
	1月の日数	28日	30日	31日	28日	30日	31日	28日	30日
1月の休日数	6日	6日	6日	7日	7日	7日	8日	8日	8日
勤務日数	22日	24日	25日	21日	23日	24日	20日	22日	23日
1日8:00	44:00	44:48	45:10	42:00	42:56	43:22	40:00	41:04	41:33
1日7:50	43:05	43:52	44:13	41:07	42:03	42:27	39:10	40:13	40:41
1日7:45	42:38	43:24	43:45	40:41	41:36	42:00	38:45	39:47	40:15
1日7:40	42:10	42:56	43:17	40:15	41:09	41:33	38:20	39:22	39:49
1日7:30	41:15	42:00	42:21	39:23	40:15	40:39	37:30	38:30	38:57
1日7:20	40:20	41:04	41:24	38:30	39:22	39:45	36:40	37:39	38:05
1日7:15	39:53	40:36	40:56	38:04	38:55	39:18	36:15	37:13	37:39
1日7:10	39:25	40:08	40:28	37:37	38:28	38:50	35:50	36:47	37:13
1日7:00	38:30	39:12	39:31	36:45	37:34	37:56	35:00	35:56	36:22

(注) の場合は1か月を平均し1週間の労働時間が40時間を超えるため、40時間以下となるよう特定の日の労働時間を少なくする等の調整をする必要があります。

〔例3〕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19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20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

【第19条 労働時間及び休憩時間】

【第20条 休日】

1 1年単位の変形労働時間制は、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において、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。この場合の労使協定で定めるべき事項は以下のとおりです。

(ア) 対象となる労働者の範囲

(イ) 対象期間（1か月を超え1年以内の一定期間とすること）及びその起算日

(ウ) 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間について設定できます。）

(エ) 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（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れば差し支えありません。）

(オ) 有効期間（1年程度とすることが望ましい。）

ただし、上記（エ）について、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、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）、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）としなければなりません。

- 3 1年単位の変形労働時間制を採用して、週40時間労働制に適合するためには、1日の所定労働時間に応じて下表の年間休日数を確保することが必要です。例えば、1日8時間の所定労働時間で1年単位の変形労働時間制を採用した場合、年間休日数を105日以上としなければ週40時間労働制の枠内に収まらないこととなります。
- 4 労使協定の労働者代表の選出方法等については、本規程例第19条の解説を参照してください。

【参考】

週40時間労働制に適合するために確保が必要な年間休日日数は、次の表のとおりとなります。

1日の所定労働時間数	年間暦日数	365日	366日 (うるう年)
	年間休日日数		
9時間		134日	134日
8時間		105日	105日
7時間50分		99日	100日
7時間45分		96日	97日
7時間30分		87日	88日
7時間15分		※85日	※86日
7時間		※85日	※86日

—計算方法—

$$\frac{(1日の所定労働時間 \times 7日 - 40時間) \times 365日 (又は 366日)}{1日の所定労働時間 \times 7日} \leq \text{年間休日日数}$$

※ 1年単位の変形労働時間制における1年間の労働日数の限度は280日なので、標記の休日数を確保する必要があります。

- 5 1年単位の変形労働時間制は、恒常的な時間外労働時間及び休日労働はないことを前提とした制度です。したがって、突発的に時間外労働等がある場合、当然労基法第36

条に基づいて時間外労働等に関する協定の締結及びその届出をするとともに、該当する労働者に対し割増賃金の支払が必要となります。

【参 考】

下の年間休日カレンダーは、1年単位の変形労働時間制を活用して、1日の所定労働時間を業務が閑散な通常期間（ここでは、平成〇年4月、5月、7月、8月、11月、12月、平成〇年1月、3月とします。）は8時間、業務が繁忙な特定期間（ここでは、平成〇年6月、9月、10月、平成〇年2月とします。）は8時間30分とし、年間休日を111日とすることにより、週40時間労働制を実施する場合の規定例です。

起算日を4月1日とし、休日については色で染めた日とします。

4月	日	月	火	水	木	金	土	5月	日	月	火	水	木	金	土	6月	日	月	火	水	木	金	土	
							1															1	2	3
	2	3	4	5	6	7	8		7	8	9	10	11	12	13		4	5	6	7	8	9	10	
	9	10	11	12	13	14	15		14	15	16	17	18	19	20		11	12	13	14	15	16	17	
	16	17	18	19	20	21	22		21	22	23	24	25	26	27		18	19	20	21	22	23	24	
	23	24	25	26	27	28	29		28	29	30	31					25	26	27	28	29	30		
	30																							
7月	日	月	火	水	木	金	土	8月	日	月	火	水	木	金	土	9月	日	月	火	水	木	金	土	
							1				1	2	3	4	5								1	2
	2	3	4	5	6	7	8		6	7	8	9	10	11	12		3	4	5	6	7	8	9	
	9	10	11	12	13	14	15		13	14	15	16	17	18	19		10	11	12	13	14	15	16	
	16	17	18	19	20	21	22		20	21	22	23	24	25	26		17	18	19	20	21	22	23	
	23	24	25	26	27	28	29		27	28	29	30	31				24	25	26	27	28	29	30	
	30	31																						
10月	日	月	火	水	木	金	土	11月	日	月	火	水	木	金	土	12月	日	月	火	水	木	金	土	
	1	2	3	4	5	6	7					1	2	3	4								1	2
	8	9	10	11	12	13	14		5	6	7	8	9	10	11		3	4	5	6	7	8	9	
	15	16	17	18	19	20	21		12	13	14	15	16	17	18		10	11	12	13	14	15	16	
	22	23	24	25	26	27	28		19	20	21	22	23	24	25		17	18	19	20	21	22	23	
	29	30	31						26	27	28	29	30				24	25	26	27	28	29	30	
																	31							
1月	日	月	火	水	木	金	土	2月	日	月	火	水	木	金	土	3月	日	月	火	水	木	金	土	
		1	2	3	4	5	6						1	2	3							1	2	3
	8	8	9	10	11	12	13		4	5	6	7	8	9	10		4	5	6	7	8	9	10	
	15	15	16	17	18	19	20		11	12	13	14	15	16	17		11	12	13	14	15	16	17	
	22	22	23	24	25	26	27		18	19	20	21	22	23	24		18	19	20	21	22	23	24	
	29	29	30	31					25	26	27	28					25	26	27	28	29	30	31	

(時間外及び休日労働等)

第21条 業務の都合により、0の所定労働時間を超え、又は0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の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。

【第21条 時間外及び休日労働等】

- 1 法定労働時間（1週40時間（特例措置対象事業場においては1週44時間）、1日8時間）を超え、又は法定休日（週1回又は4週4日の休日）に労働させる場合、労基法第36条に基づく労使協定（いわゆる三六協定）の締結及び届出が義務付けられています。
使用者は、労働者代表と労使協定を締結し、当該協定を所轄労働基準監督署長に届出した場合に、当該協定の範囲内で労働者に時間外労働又は休日労働をさせることができます。
- 2 「労働者代表」とは、事業場の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、そのような労働組合がない場合にはその事業場の労働者の過半数を代表する者をいいます。
労働者代表は、次の①、②のいずれにも該当する者でなければなりません（労基法第6条の2）。
 - ① 労基法第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いこと
 - ② 労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること
- 3 労働者代表に対する不利益な取扱いは禁止されています。労働者代表であること若しくは労働者代表になろうとしたこと、又は労働者代表として正当な行為をしたことを理由として、解雇や賃金の減額、降格等労働条件について不利益な取扱いをしてはなりません。
- 4 就業規則と同様、三六協定についても労働者に周知する必要があります（労基法第106条第1項）。
- 5 三六協定において定める労働時間の延長の限度等に関しては、「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号。以下「時間外労働の限度基準」といいます。）」で定められています。使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、三六協定の締結に当たって、その内容が時間外労働の限度基準に適合したものとなるようにしなければなりません（労基法第36条第3項）。
- 6 三六協定で協定すべき内容は

- ① 時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由
 - ② 業務の種類
 - ③ 労働者の数
 - ④ 1日及び1日を超える一定の期間についての延長することができる時間
 - ⑤ 労働させることができる休日
- と定められています（労基則第16条）。

【時間外労働に関する延長時間の限度時間】

	一般の労働者の場合	対象期間が3ヶ月を超える1年単位の变形労働時間制を適用する労働者
期 間	限 度 時 間	限 度 時 間
1 週間	15 時間	14 時間
2 週間	27 時間	25 時間
4 週間	43 時間	40 時間
1 ヶ月	45 時間	42 時間
2 ヶ月	81 時間	75 時間
3 ヶ月	120 時間	110 時間
1 年間	360 時間	320 時間

ただし、上記の限度時間を超えて、臨時的に時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合、特別条項付き三六協定を結ぶことで、限度時間を超えて時間外労働時間を延長することができます。この特別条項付き三六協定は以下の要件を満たすことが必要です。

- ① 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること。
- ② 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情を具体的に定めること。なお、「特別の事情」は臨時的なものに限られ、一時的又は突発的なものであって、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものでなければなりません。
- ③ 一定期間の途中で特別の事情が生じ、①により定めた原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を具体的に定めること。
- ④ 限度時間を超えることのできる回数を定めること。（1年の半分まで）
- ⑤ 限度時間を超えて延長する場合の上限の時間を定めること。また、これをできる限り短くするように努めること。
- ⑥ 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ること。また、この率は法定

割増賃金率を超える率とするよう努めること。

なお、工作物の建設等の事業、自動車の運転の業務、新技術、新商品等の研究開発の業務等については時間外労働の限度基準は適用されません。

- 7 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）。
- 8 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）。