



# 時間外労働の 限度に関する基準

時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）  
36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36 協定の内容がこの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。（労働基準法第 36 条第 3 項）

平成 22 年 4 月 1 日から、改正労働基準法が施行されるとともに、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする基準の改正が施行されました。（詳しくは内面を御覧ください。）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36 協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。

このリーフレットを活用し、36 協定を適正に締結し、届出をしてください。

## ■時間外労働又は休日労働をさせようとする場合は 36 協定が必要

- 労働基準法では 1 日及び 1 週の労働時間並びに休日日数を定めていますが、同法第 36 条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36 協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

## ■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、同条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で 36 協定を締結する必要があります。

## ■割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は 2 割 5 分以上（改正労働基準法の施行により、平成 22 年 4 月 1 日から月 60 時間を超える時間外労働については 5 割以上（中小企業は適用猶予）、休日労働の割増賃金の割増率は 3 割 5 分以上です。

## ■時間外労働・休日労働協定の周知について

- 時間外労働・休日労働協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

- 労働基準法等の関係法令は、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）で御覧いただけます。  
なお、御不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

□欄をチェックし、記入もれのないよう 36 協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。  
 なお、チェックのついた事項については、労使間で再確認をお願いします。

## チェックポイント1

法定の要件を満たした 36 協定の届出が必要です。

### 必要な協定事項

労使は以下の事項について協定しなければなりません。

- 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由 ;  1日について延長することができる時間
- // 業務の種類 ;  1日を超える一定の期間について延長することができる時間
- // 労働者の数 ;  有効期間（チェックポイント2の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。）

### 協定の当事者(労働者側)

協定では、使用者と、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との間で締結することが必要ですが、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合の労働者を代表する者は、次のいずれにも該当するものでなければなりません。

- 監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 労使協定の締結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きにより選出された者であること。

## チェックポイント2

36 協定は以下の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。

### 業務区分の細分化

- 36 協定の締結にあたっては、容易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

### 一定期間の区分

- 1日を超えて3か月以内の期間
  - 一年間
- } の双方について協定しなければなりません。

### 延長時間の限度

#### (1)一般の労働者の場合

- 36 協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 15 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 27 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 43 時間
1 箇 月	<input type="checkbox"/> 45 時間
2 箇 月	<input type="checkbox"/> 81 時間
3 箇 月	<input type="checkbox"/> 120 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 360 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

#### (2)対象期間が3箇月を超える場合 1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

- 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の延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 14 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 25 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 40 時間
1 箇 月	<input type="checkbox"/> 42 時間
2 箇 月	<input type="checkbox"/> 75 時間
3 箇 月	<input type="checkbox"/> 110 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 320 時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。(具体的な計算は、労働基準監督署にお問い合わせください。)

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

## 特別条項付き協定

臨時的に限度時間を超えて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に以下の例のような特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

### ※ 特別条項付き協定が変わりました(平成22年4月1日～)

- 平成22年4月1日から、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする改正が施行されました。
- 特別条項付き協定を結ぶ際には、新たに
  - ① 限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定めること
  - ② ①の率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
  - ③ そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めることが必要になりました。
- 平成22年4月1日以後に特別条項付き協定を締結又は更新する場合の、特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになりました。(★が新しい内容です。)

(例)「一定期間における延長時間は、1か月45時間とする。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、<sup>(注1)</sup>労使の協議を経て、<sup>(注2,3)</sup>6回を限度として、<sup>(注6,★注7)</sup>1か月60時間までこれを延長することができる、<sup>(注4)</sup>1年420時間まで延長することができる。なお、延長時間が<sup>(注5)</sup>1か月45時間を超えた場合又は<sup>(★注8,★注9)</sup>1年360時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする。」

この場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- 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。(注1)
- 限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情をできるだけ具体的に定めること。(注2)
- 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。(注3)
  - ア. 一時的又は突発的であること
  - イ. 全体として1年の半分を超えないことが見込まれること。
- 一定時間の途中で特別の事情が生じ、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、協議、通告、その他具体的に定めること。(注4)
- 限度時間を超えることのできる回数を定めること。(注5)
- 限度時間を超える一定の時間を定めること。(注6)
- ★限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。(注7)
- ★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。(注8)
- ★限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。(注9)

「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものばかりです。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を指します。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は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

#### 「特別の事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

●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

〈臨時的と認められないもの〉

●(特に事由を限定せず)業務の都合上必要とき ●(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき  
●(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき ●年間を通じて適用されることが明らかな事由

## 適用除外

次の事業又は業務には、上記(1)(2)の限度時間が適用されません。

- 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 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務(ただし、1年間の限度時間は適用されます。)(具体的な指定事業又は業務は、労働基準監督署にお問い合わせください。)



(記入例)

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)			期間
		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 1日を超え一定の期間(起算日)	
① 下記②に該当しない労働者	検査 経理	10人 5人	1日8時間 同上	1か月(毎月1日) 1年(4月1日)	平成〇年4月1日から1年間 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	機械組立	10人	同上	30時間 15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	
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)

検査課主任 山田花子  
 工場長 田中太郎



〇〇労働基準監督署長殿

記載心得

- 「業務の種類」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36条第1項ただし書の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。
- 「延長することができる時間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとする。
  - 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5第4項の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、1日を超えて一定の期間(起算日)の欄には、労働基準法第32条の5第4項の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であること。
  - 「1日」の欄には、労働基準法第32条の5第4項の規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる期間であって、同法第36条第1項の規定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年以内の期間及び1年以内の期間の限度に關して、その上欄に当該協定で定められたすべての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、それぞれ当該期間についての限度となる時間を記入すること。
- 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(対象期間が3箇月を超え変形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。
- 「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」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であって労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。