月80時間を超えないような事業場においては、Step４、Step５の②の管理は不要です。

労働時間管理の実務イメージ

具体的な数字を用いて、今回の法改正に対応した労働時間管理の実務をみていきます。

Step 1　時間外労働、休日労働について、36協定を締結します。

◆まずは上限規制の内容に適合した36協定を締結します。以下では、36協定で次のような内容を締結したケースについて、具体的な実務内容を見ていきます。

36協定の対象期間	2021年4月１日～2022年３月31日			
時間外労働の原則となる上限	月45時間 年360時間	･･･（A）		
法定休日労働の回数、始業・終業時刻	月３回 8:30～17:30	･･･（B）		
			特別条項の有無（臨時的な特別の事情がある場合には、時間外労働が月45時間を超えることができる）	有り
			特別条項の回数	年６回 ･･･（C）
			特別条項における年間の時間外労働の上限	年680時間 ･･･（D）
			１か月の時間外労働と休日労働の合計時間数の上限	85時間 ･･･（E）

！ 以下について、それぞれ、法律で定める上限の範囲内にしなければなりません。
（A)･･･月45時間以内、年360時間以内、　（C)･･･年６回以内
（D)･･･年720時間以内、　（E)･･･月100時間未満

Step 2　毎月の時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

◆各労働者ごとに、労働時間を把握し、１日８時間・１週40時間を超える時間外労働、休日労働の時間数と、その合計を把握します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	･･･
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0	

（A）の時間（45時間）を超えることができるのは年６回まで
（B）の回数・時間を超えることはできない
（E）の時間（85時間）を超えることはできない

Step 3　年度（＝36協定の対象期間）における ✓時間外労働が月45時間を超えた回数（特別条項の回数） ✓時間外労働の累積時間数 を把握します。

◆Step２で把握した時間外労働時間数をもとに、年度（＝36協定の対象期間）における、特別条項の回数と時間外労働の累積時間数を把握します。

①月45時間を超える回数の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	･･･
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計）							
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	

特別条項の累計回数は（C)の回数（６回）以内

②時間外労働の累計値を算出

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	･･･
時間外労働	80	60	45	35	35	80	
休日労働		20	15	10			
★累計値（年度累計）							
時間外労働時間数	80	140	185	220	255	335	

時間外労働の累計時間数は（D）の時間（680時間）を超えることはできない

Step 4　時間数を把握します。

◆Step２で把握した時間外労働と休日労働の合計時間数をもとに、２か月平均、３か月平均、４か月平均、５か月平均、６か月平均を算出します。

✓例えば、2021年9月については、前月までの実績をもとに以下のように２～６か月平均を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働	80	60	45	35	35	80
休日労働		20	15	10		
合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

算定期間		平均値	
２か月平均	⇒	57.5	…８～９月の平均
３か月平均	⇒	53.3	…７～９月の平均
４か月平均	⇒	55.0	…６～９月の平均
５か月平均	⇒	60.0	…５～９月の平均
６か月平均	⇒	63.3	…４～９月の平均

✓同様に他の月についても２～６か月平均を算出するため、すべての月について、隣接する２～６か月の平均が80時間以内となるよう管理しなければなりません。

！ 前年度の36協定の対象期間の時間数についても２～６か月平均の算定時間に含みます。

例えば、今回のケースで2021年４月について計算するためには、直前の５か月分（2020年11月～2021年３月）の実績も必要です。

前の協定期間

	2020/11	2020/12	2021/1	2021/2	2021/3	2021/4
時間外労働	45	45	30	20	45	80
休日労働		10				
合計	45.0	55.0	30.0	20.0	45.0	80.0

（※）P.6のPoint３のとおり、経過措置の期間については上限規制が適用されないため、２～６か月平均の算定に含める必要はありません。

算定期間		平均値	
２か月平均	⇒	62.5	…３～４月の平均
３か月平均	⇒	48.3	…２～４月の平均
４か月平均	⇒	43.8	…１～４月の平均
５か月平均	⇒	46.0	…12～４月の平均
６か月平均	⇒	45.8	…11～４月の平均

Step 5　Step１～４で把握した前月までの実績をもとに、当月における時間外労働時間数と休日労働時間数の最大可能時間数を把握します。

◆Step２～３で把握した時間外労働、休日労働の時間数や合計数などをもとに、当月における、①時間外労働、②時間外労働＋休日労働の合計の最大限可能となる時間数を把握します。

①時間外労働の可能時間数

当月の時間外労働の可能時間数を、以下の手順で算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9	2021/10	2021/11	2021/12	2022/1	2022/2	2022/3
時間外労働	80	60	45	35	35	80	70	45	75	70	40	40
特別条項累計回数	1	2	2	2	2	3	4	4	5	6	6	6
時間外労働累計	80	140	185	220	255	335	405	450	525	595	635	675

（2021年10月）
・9月までに特別条項を３回使っているので、10月初時点での特別条項の残回数は３回
・年の上限680時間　－　9月までの累計335時間　＝　345時間　となり、月の上限値85時間を上回っています。
したがって、パターン（ア）となり、10月の時間外労働の上限は85時間となります。

（2022年2月）
・1月までに特別条項を６回使っているため、3月初時点での特別条項の残回数は０回
・年の上限680時間　－　1月までの累計595時間　＝　85時間　となり、月の時間外労働の原則上限値45時間を上回っています。
したがって、パターン（ウ）となり、２月の時間外労働の上限は45時間となります。

②時間外労働＋休日労働の可能時間数

当月の時間外労働＋休日労働の可能時間数を以下の手順で算出します。

（ｉ）前月～５か月前までの合計をもとに、月平均80時間以内となる当月の時間数を計算します。

Nか月平均が80時間以内となる時間外労働＋休日労働の当月時間数　＝　N×80　－　前（N－１）か月分の累計時間数

※Nは２～６（か月）の５通りとなります。

（ⅱ）（ｉ）で計算した数値の最小値と、月の時間外労働＋休日労働の上限（今回のケースでは（E）の85時間）のいずれか小さい数値が、当月の可能な時間外労働＋休日労働の時間数となります。

✓例えば、今回のケースにおいて、2021年10月について、②の数値は以下のとおり算出します。

（ｉ）上記の式に従って、右表の数値を算出します。

	2021/4	2021/5	2021/6	2021/7	2021/8	2021/9
時間外労働＋休日労働の合計	80.0	80.0	60.0	45.0	35.0	80.0

2か月平均80時間以内となる時間	80.0
3か月　〃	125.0
4か月　〃	160.0
5か月　〃	180.0
6か月　〃	180.0

（ⅱ）右表の最小値（80時間）と上限値（今回のケースでは（E）の85時間）のうち小さい方の数値、つまり80時間となります。

◆上記①、②の範囲内に収まるように、日々の労働時間を管理します。

まとめ

①「１日」「１か月」「１年」のそれぞれの時間外労働が、36協定で定めた時間を超えないよう管理。

②休日労働の回数・時間が、36協定で定めた回数・時間を超えないよう管理。

③特別条項の回数が
✓残っていれば　⇒　（①の）時間外労働の残時間数まで
✓残っていなければ　⇒　原則の上限時間（＝限度時間）まで
（※時間外労働の残時間が限度時間以下なら残時間数まで）
となるよう月の時間外労働を管理。

④毎月の時間外労働と休日労働の合計が、100時間以上にならないよう管理。

⑤月の時間外労働と休日労働の合計について、前２～５か月の合計と合算して、月数（２～６）×80時間を超えないよう管理。

Q&A

※この他にも、よくあるご質問をHPに掲載する予定です。
検索ワード　☞働き方改革　厚労省　36協定
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

※個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。
（P.23参照）

Question 1　施行前（大企業は2019年３月31日まで、中小企業は2020年３月31日まで）と施行後（同年４月１日以後）にまたがる期間の36協定を締結している場合には、４月１日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

- 改正法の施行に当たっては、P.6のとおり経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨がる期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から１年間に限っては、その協定は有効となります。
- したがって、４月１日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から１年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

Question 2　中小企業は上限規制の適用が１年間猶予されますが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てもよいのでしょうか。

- 適用が猶予される１年間については、従来の様式での届出でかまいません。なお、上限規制を遵守する内容で36協定を締結する場合には、新様式で届け出ていただいてもかまいません。

Question 3　上限規制の適用が１年間猶予される中小企業の範囲について、以下の場合はどのように判断されるのでしょうか。

①「常時使用する労働者」の数はどのように判断するのですか。

臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。なお、休業などの臨時的な欠員の人数については算入する必要があります。
パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

②「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいですか。

労働契約関係のある労使間に算入します。在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみの労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

③中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や医療法人など、資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいですか。

資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

④中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループ企業については、グループ単位で判断するのですか。

企業単位で判断します。

Question 4 中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

- 労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行いますが、36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。
- そのため、派遣先が大企業であれば2019年４月以降、派遣先が中小企業であれば2020年４月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年４月以降に、上限規制が適用されます。（派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年４月以降に上限規制が適用されます。）

Question 5 「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

- 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
  - ✓時間外労働･･･法定労働時間（１日８時間・１週40時間）を超えて労働した時間
  - ✓休日労働　･･･法定休日（１週１日又は４週４日）に労働した時間

  今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、１か月の上限（月100時間未満）、２～６か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

Question 6 時間外労働と休日労働の合計が、２～６か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この２～６か月は、36協定の対象期間となる１年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について２～６か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。（P.17参照）
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

Question 7 長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

- 時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、 原則として１日８時間・１週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。
- 一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が１週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。

（※研究開発業務に従事する労働者については、１週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。）

Question 8 どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

- P.3のとおり、労働基準法においては、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。
- したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります。（６箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）
- 今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、
  - ✓時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
  - ✓時間外労働と休日労働の合計時間について、２～６か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合

  には、労働基準法第36条第６項違反となります。（６箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

法違反となるケースの例

- 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で７回以上となった場合

  時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

４５時間を７回超えてしまっており、法違反

- 単月で時間外労働＋休日労働の合計が100時間以上となった場合

  以下の例のように、１か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働＋休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

１００時間以上となってしまっており、法違反

- 時間外労働＋休日労働の合計の２～６か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

  以下の例のように、２か月平均では問題がなくても、３か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働＋休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

３か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

- その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。

36協定届の作成、届出

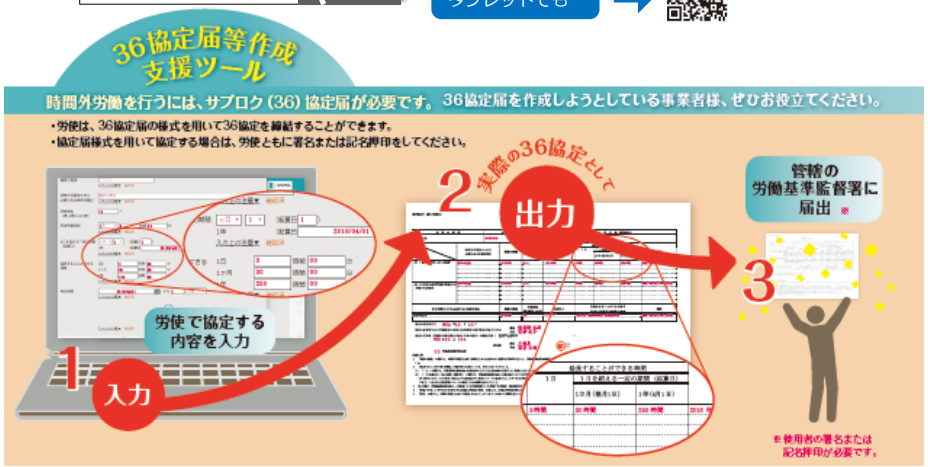
36協定を届出していただくに当たっては、法律に定める要件を満たしていなければ受理することができません。協定した内容が法律の要件を満たしているか確認していただくために、オンラインで36協定届の作成ができるツール（※）を用意しています。また、36協定の届出は電子申請で届出することも可能です。

■36協定届等作成支援ツール

労働基準監督署に届出が可能な書面を作成することができます。
https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html

※36協定届の新しい様式での作成に対応したツールは、現在、準備中です。（2019年２月公開予定）

スタートアップ労働条件 検索　　スマートフォン タブレットでも



■36協定届の電子申請

36協定届や就業規則の届出など、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）」より、電子申請が利用可能です。電子申請を利用した場合、労働基準監督署の窓口にお越しいただく必要はありません。

労働基準法等の手続の電子申請については、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。

労基法等　電子 検索

【電子申請のマニュアル等を見るには】
「ホーム」＞「政策について」＞「分野別の政策一覧」＞「雇用・労働」＞「労働基準」＞「事業主の方へ」＞「労働基準法等の規定に基づく届出等の電子申請について」

電子申請に関連する通達等も掲載していますので、ご参照下さい。

！ 36協定届と36協定は別のものですので、届出は電子申請等を利用した場合でも、36協定には過半数労働組合または過半数代表者の署名・押印が必要です。

相談窓口のご案内

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

法律について

労働基準監督署 労働時間相談・支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
都道府県労働局 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

課題解決の支援

働き方改革推進支援センター	働き方改革関連法に関する相談のほか、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html
産業保健総合支援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 https://yorozu.smrj.go.jp/
商工会 商工会議所 中小企業団体中央会	経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754 ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 https://www5.cin.or.jp/ccilist ▶検索ワード：都道府県中央会 https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/
医療勤務環境改善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/

その他

その他の相談窓口