

労務管理講習会

【本日のご説明内容】

- ① 働き方改革とは
- ② 働き方改革関連法の概要
- ③ 時間外労働の上限規制について
- ④⑤ 労働時間制度などについて
- ⑥ 割増賃金率の引き上げについて

みんなチエック!
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。

山梨県 最低賃金

令和3年
10月1日から
[時間額]

866 円

28円
UP

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

最低賃金に関する情報サイト
<http://www.caseliving.jp/yf/>

最低賃金に関するお問い合わせは自衛労務室または最寄りの労働基準監督署へ
自衛労務室ホームページアドレス: <https://yamanashi.jp/yamanashi/codes/kyoku/>

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1 働き方改革とは

急速な少子高齢化、人口減少に伴う労働力減少

その中で経済を持続・発展するためには…

人手不足解消(働きたいと希望するすべての人に雇用の場を提供)

女性・若者が活躍しやすい環境整備

高齢者の就業促進

柔軟な働き方がしやすい環境整備

病気の治療・子育て・介護等と仕事の両立、
障がい者就労推進

外国人材の受け入れ

「働き方改革」は、働く人が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにする**ための改革です。

生産性の向上

- 自由な働き方が選択できるようになるためには、
短時間勤務・期間雇用でも差別のない待遇確保が必要
- 人材定着・ワークライフバランス確保には長時間労働の是正などの
労働条件改善が必要

●働き方改革に必要な取り組み

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要です。

「意識の共有がされやすい」「組織的な改革を行いやすい」など、中小企業・小規模事業者だからこその強みもあります。

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、「働き方改革」により魅力ある職場をつくりましょう。

働き方の見直し
人手不足対策

生産性向上

取引環境の
改善

労働条件の改善
法改正への対応

2 働き方改革関連法の概要

① **時間外労働の上限規制【義務】** ※中小企業は2020年4月1日から
時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、**臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定**します。

② **割増賃金率の引き上げ【義務】** ※中小企業は2023年4月1日から
月60時間を超える残業に対する割増賃金率を**50%**に引き上げます。

③ **面接指導の拡充【義務】**

長時間労働者への医師による面接指導制度の対象者について、「時間外・休日労働が**月80時間**を超え、かつ疲労蓄積が認められる労働者」に範囲が拡大されます。

④ **労働時間の客観的な把握【義務】**

裁量労働制適用者や管理監督者も含め、**すべての労働者の労働時間の状況を、客観的な方法**などで把握しなければなりません。

⑤ **産業医・産業保健機能の強化【義務】**

健康管理に必要な情報を産業医に提供することが義務付けられました。

⑥年次有給休暇の5日取得義務【義務】

年10日以上¹の年休が付与される労働者に対して、1年間のうちに**5日分の年休**を、**必ず取得**させなければなりません。

⑦勤務時間インターバル（努力義務）

勤務時間インターバル制度（1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を確保する制度）の導入が努力義務となります。

⑧フレックスタイム制の拡充

従来1ヶ月以内であった清算期間の上限が**3ヶ月以内**となりました。清算期間が1ヶ月を超える場合には監督署への**労使協定の届出**が必要となります。

⑨高度プロフェッショナル制度創設

ごく限定された高所得の高度専門職に限り、法律に定める企業内手続きを経た上で、労働時間等に関する規定の適用除外を受けられる制度です。

⑩不合理な待遇差の禁止【義務】 ※中小企業は2021年4月1日から

非正規労働者（パートタイム、有期労働者、派遣労働者）について、雇用形態による**不合理な待遇差が禁止**されます。

⑪労働条件の説明義務【義務】 ※中小企業は2021年4月1日から

非正規労働者から正規労働者との待遇差について説明を求められた場合、その内容・理由について説明しなければなりません。

適用時期一覧



赤字…義務

労働時間関係 同一労働同一賃金関係



大企業

4月	4月	4月	4月	4月	4月
労働基準法 ・ 上限規制	パートタイム労働法				
労働基準法 ・ 高度プロフェッショナル制度 ・ 年休取得義務 ・ フレックスタイム	労働契約法 労働者派遣法				
設定改善法 ・ 勤務間インターバル					
安全衛生法 ・ 産業医、産業保健強化 ・ 労働時間の状況の把握					
					労働基準法 上限規制の適用猶予廃止 ・ 自動車運転者 ・ 建設 ・ 医師 ・ 鹿児島沖縄砂糖製造業

中小企業

労働基準法 ・ 高度プロフェッショナル制度 ・ 年休取得義務 ・ フレックスタイム	労働基準法 ・ 上限規制	パートタイム労働法		労働基準法 ・ 割増賃金率見直しの猶予措置の廃止	
設定改善法 ・ 勤務間インターバル	労働者派遣法	労働契約法			
安全衛生法 ・ 産業医、産業保健強化 ・ 労働時間の状況の把握					労働基準法 上限規制の適用猶予廃止 ・ 自動車運転者 ・ 建設 ・ 医師 ・ 鹿児島沖縄砂糖製造業

3 時間外労働の上限規制

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

(改正前)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした。
(大臣告示のみで強制力がない)

36協定があるから、
長時間労働でも違法にはならない

36協定
月120
時間まで



(改正後)

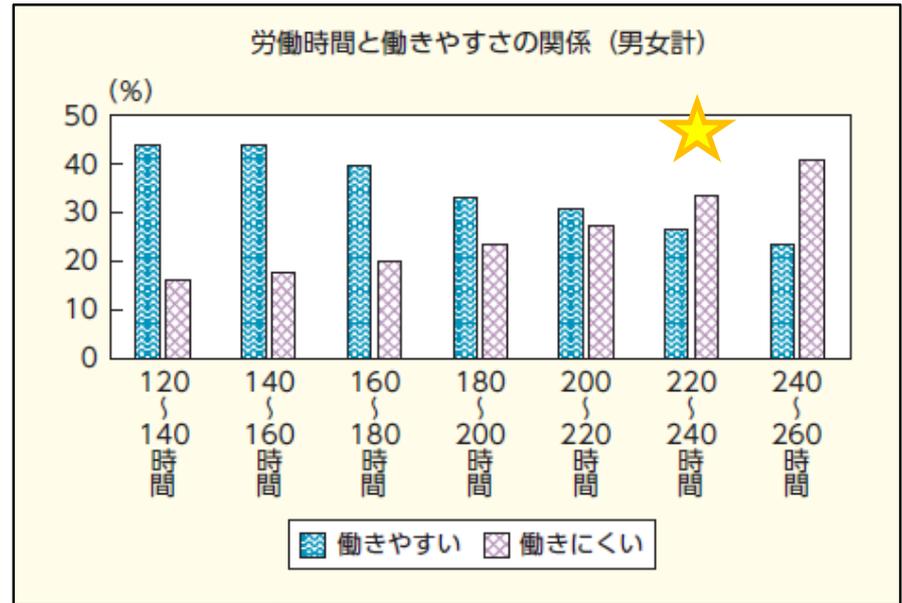
**法律で残業時間の上限を
定め、これを超える残業は
できなくなります。**



労働時間に関するデータ

労働時間が短い＝働きやすい

労働時間が長い＝
働きにくい



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「人手不足等をめぐる現状と働き方等に関する調査（正社員調査票）」(2019年)の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 1) 集計対象は月平均労働時間が120時間以上260時間未満の労働者としている。

2) 集計において、調査時点の認識として「働きやすさに対して満足感を感じている」という問に対して、「いつも感じる」「よく感じる」と回答した者を「働きやすい」、「めったに感じない」「全く感じない」と回答した者を「働きにくい」としている。

労働時間とは？

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

イ 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「手待時間」）

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

上限規制の内容（労働基準法第36条）

◎残業時間（時間外労働）の上限は、**原則月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

（1年単位の変形労働時間制を採用している場合は月42時間・年320時間）

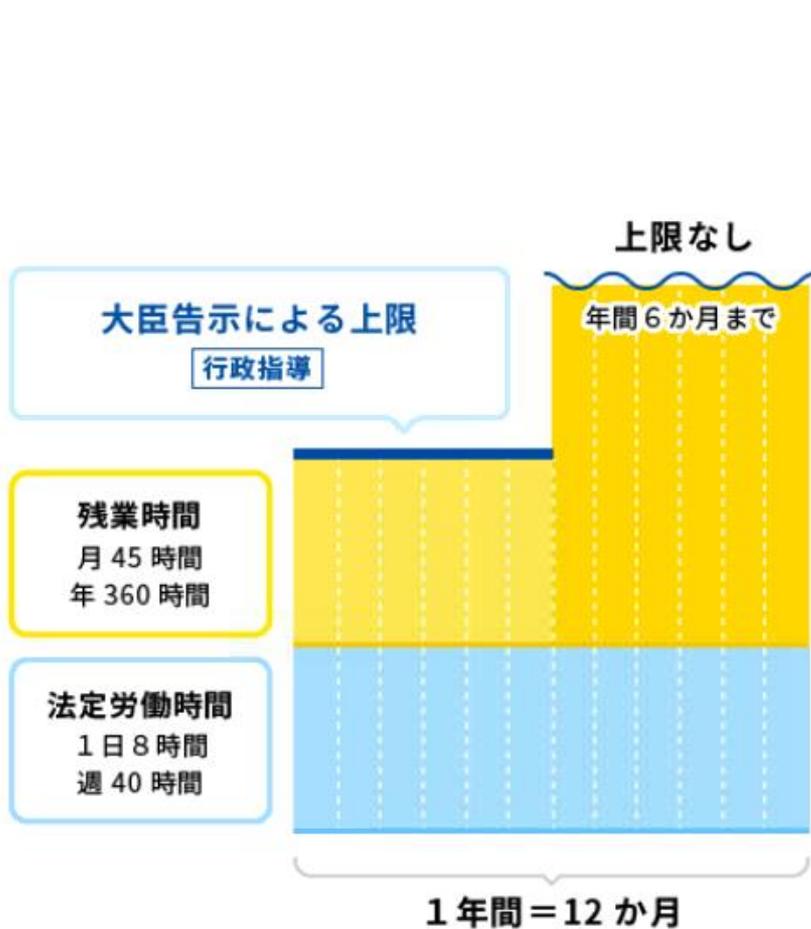
◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働は**年720時間**以内
- 時間外労働と休日労働の合計は**月100時間未満**
- 時間外労働と休日労働の合計について、「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」が全て**1か月当たり80時間以内**
- 原則である月45時間を超えることができるのは**年間6か月まで**

罰則あり

※ 上限規制の範囲内であっても、36協定で定めた範囲を超えて時間外労働をさせたり、36協定がなく時間外労働させた場合も、**法律違反**となります。

上限規制のイメージ



(改正前)



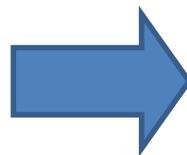
(改正後)

時間外労働、休日労働とは？

労働時間の上限（法定労働時間）

原則1週間40時間、1日8時間

※労働者10人未満の商業、保健衛生業等は
1週間44時間

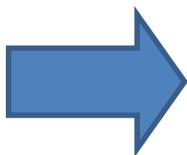


これを超えて労働させた
時間が

時間外労働時間

休日の最低基準（法定休日）

**毎週1回または4週を通じて4日
以上の休日が必要**



法定休日に労働させた
時間が

休日労働時間

- 法定基準を超える時間外労働や休日労働をさせたい場合には、いわゆる「**36協定**」を事前に監督署に届け出る必要があります。
- 法定基準を超えない所定外労働は、時間外労働時間に含める必要はありません。

1日3時間労働のパートが2時間残業するような場合など

36協定の記載例

2枚目
(表面)

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間又は42時間・年360時間又は320時間）を超えることはできません。
限度時間を超過して労働させる必要がある場合でも、時間外労働は限度時間以内できる限り近づけるように努めてください。

時間外労働 休日労働 に関する協定届（特別条項）

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過し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		延長することができる時間数		起算日 (年月日)	〇〇〇〇年〇月〇日	
			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)	限度時間を超過して労働させること ができる回数 (6回以内に限る。)	法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超過して労働させること ができる回数 (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)	限度時間を超過した労働に係る 割増賃金率	法定労働時間を超える時間数
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・大規模なグループへの対応	検査	10人	6時間	6.5時間	3回	60時間	70時間	35%	500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	59時間	69時間	35%	450時間	570時間	35%

1年間の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年間における協定の有効期間にかかわらず、起算日は同一の日である必要があります。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めしてください。この場合、法定の前増率（25%）を超える前増率となるよう努めてください。

時間外労働と法定休日労働を合計した時間数は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内でなければいけません。これを労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。

限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。

事由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限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる回数（任意）を定め、年6回以内に限ります。

限度時間（月45時間又は42時間）を超えて労働させる場合の「時間外労働と休日労働の合計の時間数」を定め、月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定め、この場合、法定の前増率（25%）を超える前増率となるよう努めてください。

限度時間（年360時間又は320時間）を超えて労働させる1年の「時間外労働（休日労働は含みません）の時間数」を定め、年720時間以内に限ります。

労働者代表者に対する事前申し入れ

(該当する番号)
①、③、⑥

(具体的内容) 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、職場での短時対策会議の開催

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 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職名 検査課主任 山田花子

氏名

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・押印などが必要です。

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つ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)

〇〇〇〇年 3月 15日

使用者 職名 工場長 氏名 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による記名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

〇〇 労働基準監督署長殿

ポイントをチェック☑

- 時間外労働または休日労働を行わせる場合は、事前に、いわゆる「36協定」の締結・届出が必要である。
- 通常、36協定の有効期間は1年間なので、毎年1回は、締結・届出が必要である。
- 36協定の締結・届出がないまま、時間外労働または休日労働を行わせると、法律違反になる。
- 36協定届の様式に新たなチェックボックスが設けられている。
- 時間外労働と休日労働は、36協定で締結・届け出た範囲内でない、法律違反となる。
- 36協定の範囲内の労働になっているか確認するため、労働時間のどの部分が時間外労働、休日労働なのかを正確に把握する必要がある。

4 労働時間制度等について

5 新しい働き方と労務管理のポイントについて

- 原則は週40時間、1日8時間が法定労働時間ですが、労使協定を締結するなどして、弾力的な労働時間制度を導入することができます。

・・・**1か月／1年単位の変形労働時間制**
フレックスタイム制
裁量労働制 など

- **農業・林業・水産業などの一部業種や、管理監督者**などについては、労働者であっても労働時間の規制は受けません。

(※深夜労働の規制は適用されません)

持続的な感染症対策を期する事業主の皆さま

テレワークや時差出勤など 新しい働き方と労務管理のポイント

新型コロナウイルス感染症への感染を防止するためには、日常生活のなかで「密閉・密集・密着」の「3密」を避けることが大切です。
「3密」を避ける職場づくりのため、新しい働き方の導入をご検討されている皆さまに、ニーズに合った働き方と労務管理のポイントをご案内します。

新しい働き方その1 出社せずに在宅等で仕事を

健康や通勤時の接触機会を減らすため、自宅など就業場所とする働き方が増えられます。

■テレワーク が適しています

テレワークは、情報通信技術を活用して、本来の就業場所から離れた場所で仕事をすることを指します。終日在宅勤務だけでなく、1日の一部を在宅勤務で行う部分在宅勤務も導入している企業があります。

●テレワーク●

労働基準法上の労働時間については、テレワークを行う場合においても、労働基準法が適用されます。働く場所や時間を有効に活用する柔軟な働き方が可能となります。

テレワークを行う場合にもフレックスタイム制や事業場外みなし労働時間制を採用できます。

【テレワーク実施ガイドライン】
テレワークに関するさまざまな情報を集めた「テレワーク実施ガイドライン」が公開されています。

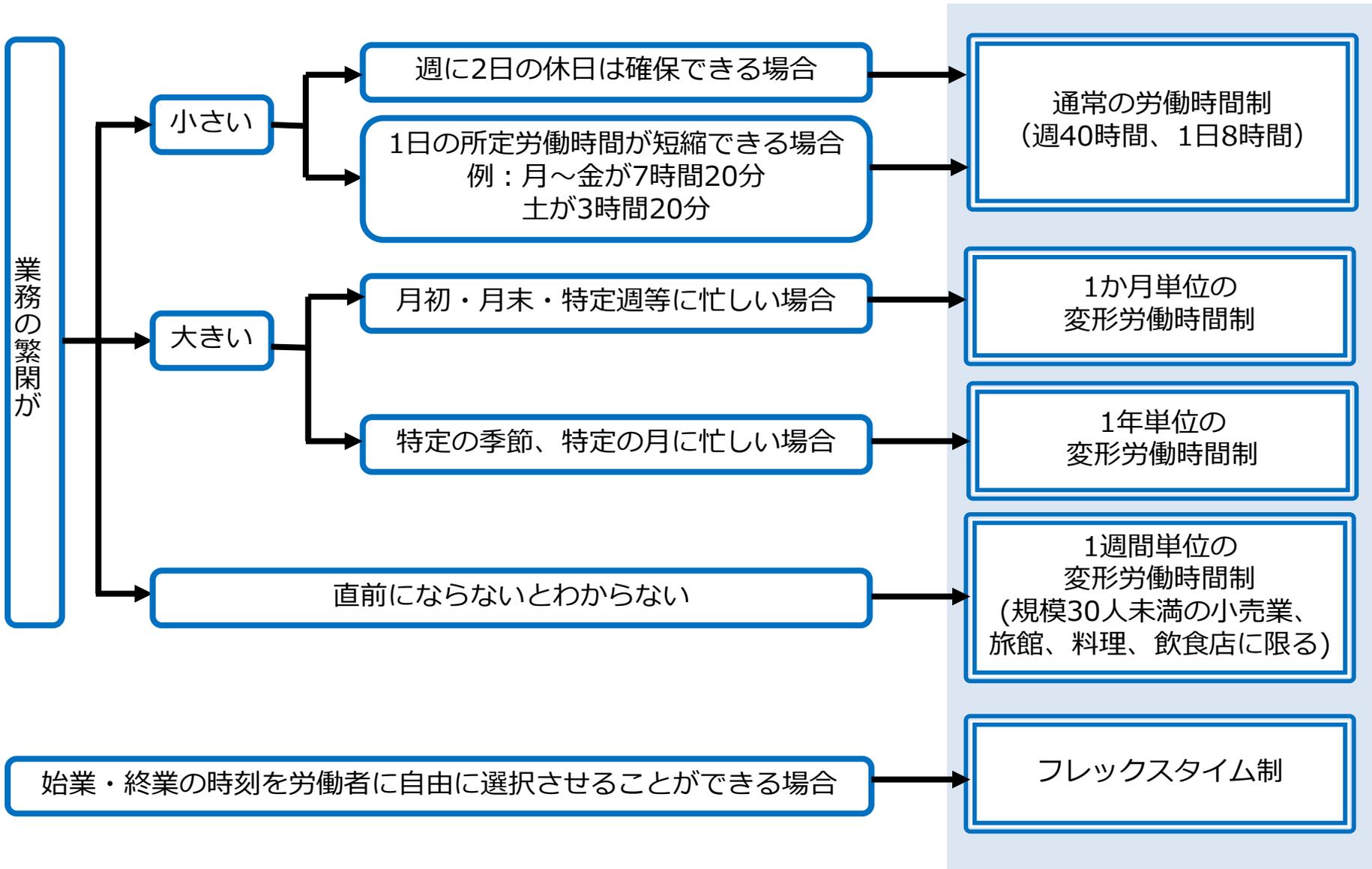
■「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」(平成30年2月22日策定)

テレワークにおける労務管理上の留意点を明らかにしたガイドラインです。テレワークにおける適正な労務管理を行うため、参考してください。

●テレワーク就業場への労働時間の算入「労働時間制度の適用と労働条件(労働時間の取扱い)」「時間外・休日労働の労働時間管理」などに詳しく記載しています。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

労働時間の短縮に効果的と思われる労働時間制度



導入に必要な手続き・規制など

	1か月単位の変形労働時間制	1年単位の変形労働時間制	1週間単位の変形労働時間制	フレックスタイム制
労使協定の締結	必要 ※就業規則への定めでも可	必要	必要	必要
労使協定の届出	必要	必要	必要	必要 ※清算期間が1か月以内の場合は不要
導入できる事業・規模	-	-	規模30人未満の小売業、旅館、料理・飲食店に限る	-
休日の付与	週1日または4週4日の休日	週1日 ※連続労働日数の上限は原則6日	週1日または4週4日の休日	週1日または4週4日の休日
労働時間の上限	-	1日10時間 1週間52時間	1日10時間	-
1週平均の労働時間	40時間 ※特例措置対象事業は44時間	40時間	40時間	40時間 ※清算期間が1か月以内かつ特例措置対象事業は44時間
予め時間・日を明記 	必要 	必要 	必要 	-

※細かい要件や、このほか留意すべき点については、監督署など事前にご相談ください。

通常の労働時間制

※適用労働者の割合 40.8% (管理監督者含む)

一般的な働き方。1日8時間、週40時間 (法定労働時間)

変形労働時間制

※適用労働者の割合 42.8%

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。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。

フレックスタイム制

※適用労働者の割合 7.9%

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。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。

事業場外みなし制

※適用労働者の割合 6.7%

事業場の外で労働する外回りの営業職等について、労働時間の算定が困難な場合に限り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。

専門業務型裁量労働制

※適用労働者の割合 1.4%

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。労使協定で定めた時間を労働したものとみなす。

企画業務型裁量労働制

※適用労働者の割合 0.4%

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。労使委員会決議した時間を労働したものとみなす。

弾力的な
労働時間
制度
59.2%

ポイントをチェック☑

- 変形労働時間制を採用する場合は、事前に労働日や労働時間を特定する必要がある。
- 変形労働時間制の場合、事前に特定した労働日の労働時間までは、時間外労働とならない。
- フレックスタイム制を採用する場合には、労働時間を労働者に委ねるため、あらかじめ特定する必要はない。
- 変形労働時間制やフレックスタイム制は、全員を対象とすることもできるが、一部のみを対象とすることもできる。
- 3密回避のためにも、変形労働時間制やフレックスタイム制、テレワークの導入を検討する。

①

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

36協定の起算日: 毎月1日

所定休日: 土、日、祝 週の起算日: 日曜日

変形労働時間制の採用: 無し

総労働時間数 = 8h × 22日 = 176h

時間外労働時間数 = 0h

②

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

36協定の起算日：毎月1日

所定休日：土、日、祝 週の起算日：日曜日

変形労働時間制の採用：無し

総労働時間数＝8h×23日＝184h

時間外労働時間数＝0h

※就業規則、個別の労働契約で定めた追加の賃金の支払いが必要

③

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

36協定の起算日：毎月1日

所定休日：土、日、祝 週の起算日：日曜日

変形労働時間制の採用：無し

総労働時間数 = 8h × 22日 = 176h

時間外労働時間数 = 0h

※就業規則、個別の労働契約で定めた追加の賃金の支払いが必要となる場合が有り

④

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

36協定の起算日: 毎月1日

所定休日: 土、日、祝 週の起算日: 日曜日

変形労働時間制の採用: 無し

総労働時間数 = $8h \times 22日 = 176h$

時間外労働時間数 = 8h

※就業規則、個別の労働契約で定めた追加の賃金の支払いが必要

⑤

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

36協定の起算日: 毎月1日

所定休日: 土、日、祝 週の起算日: 日曜日

変形労働時間制の採用: 無し

総労働時間数 = $8h \times 23日 = 184h$

時間外労働時間数 = 8h

⑥

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

36協定の起算日：毎月1日

所定休日：土、日、祝 週の起算日：日曜日

変形労働時間制の採用：無し

総労働時間数 = 8h × 22日 = 176h

時間外労働時間数 = 0h

※4月の時間外労働と算定

⑦

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

36協定の起算日：毎月1日

所定休日：土、日、祝 週の起算日：日曜日 変形労働時間制の採用：無し

総労働時間数＝8h×22日＝176h(十年休分) 時間外労働時間数＝0h

※就業規則、個別の労働契約で定めた追加の賃金の支払いが必要

⑧

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

36協定の起算日：毎月1日

所定休日：土、日、祝 週の起算日：日曜日

変形労働時間制の採用：無し

総労働時間数 = $8h \times 22日 + 2h = 178h$ 時間外労働時間数 = 2h

⑨

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

36協定の起算日: 毎月1日

所定休日: 土、日、祝 週の起算日: 日曜日 変形労働時間制の採用: 無し

総労働時間数 = 8h × 22日 + 10h = 186h 時間外労働時間数 = 10h

⑩

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

36協定の起算日: 毎月1日

所定休日: 土、日、祝 週の起算日: 日曜日

変形労働時間制の採用: 無し

総労働時間数 = $8h \times 22日 + \underline{2h} = 178h$ 時間外労働時間数 = 2h

ポイントをチェック☑

- 法定労働時間は一日8時間、週40時間が原則。
※特例措置対象事業場もある。
- 法定労働時間を超えた労働時間が時間外労働となる。
よって、週40時間以内だから時間外労働がないと判断せず、一日でも超える時間がないか確認する必要がある。
- 振替休日や代休を取得した場合、月間の労働時間数が同じであったとしても、時間外労働と算定される労働時間があることがある。
- 時間外労働は実労働時間数で算定する。

⑪

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

36協定の起算日: 毎月1日

週の起算日: 日曜日 変形労働時間制の採用: 有(1か月)

総労働時間数 = 8h × 22日 = 176h

時間外労働時間数 = 0h

⑫

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

36協定の起算日: 毎月1日

週の起算日: 日曜日 変形労働時間制の採用: 有(1か月)

総労働時間数 = 8h × 22日 = 176h

時間外労働時間数 = 0h

⑬

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

36協定の起算日: 毎月1日

週の起算日: 日曜日 変形労働時間制の採用: 有(1か月)

総労働時間数 = 176h

時間外労働時間数 = 0h

⑬

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

36協定の起算日: 毎月1日

週の起算日: 日曜日 変形労働時間制の採用: 有(1か月)

総労働時間数 = 177h

時間外労働時間数 = 0h

⑭

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

36協定の起算日: 毎月1日

週の起算日: 日曜日 **フレックスタイム: 清算期間(1か月)**

総労働時間数 = 177h

時間外労働時間数 = 0h

⑮

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

36協定の起算日: 毎月1日

週の起算日: 日曜日 **フレックスタイム: 清算期間(1か月)**

総労働時間数 = 186h

時間外労働時間数 = 0h

6 割増賃金率の引き上げ

中小企業に適用が猶予されていた月60時間超の時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ（25%→50%）について、**2023年4月**より猶予を廃止し、50%以上の割増賃金率の支払いを義務づけ。

罰則あり

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率大企業、
中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%