

# 従業員に残業して働いて 貰うために必要な書類！

～ 3 6 協定のススメ～

## 36協定がないと・・・

ボブ、今日は  
残業宜しくね！

なんか書類あつ  
た気がするけど  
いつか。

ないんです。

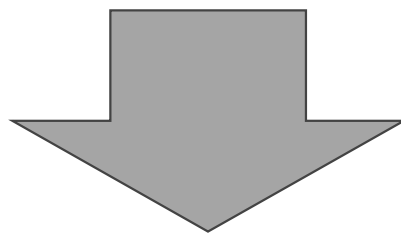
ボス、わかりま  
した。

労基署です。  
36協定作って  
ますか？

今回是正出しますけど、  
6ヶ月以下の懲役又は30  
万円以下の罰金の可能  
性がありますよ。

■労基法で決められていること

•使用者は、原則として、**1日に8時間、1週間に40時間**を超えて労働させてはいけません。



労働者代表と、**書面**で協定する事で、**残業や休日労働**させることができます！



残業ダメ

18歳未満の年少者

残業少なく（申出）

育児・介護をしている労働者

残業ダメ（請求）

妊産婦の労働者

労基法の、労働時間  
の適用がされない

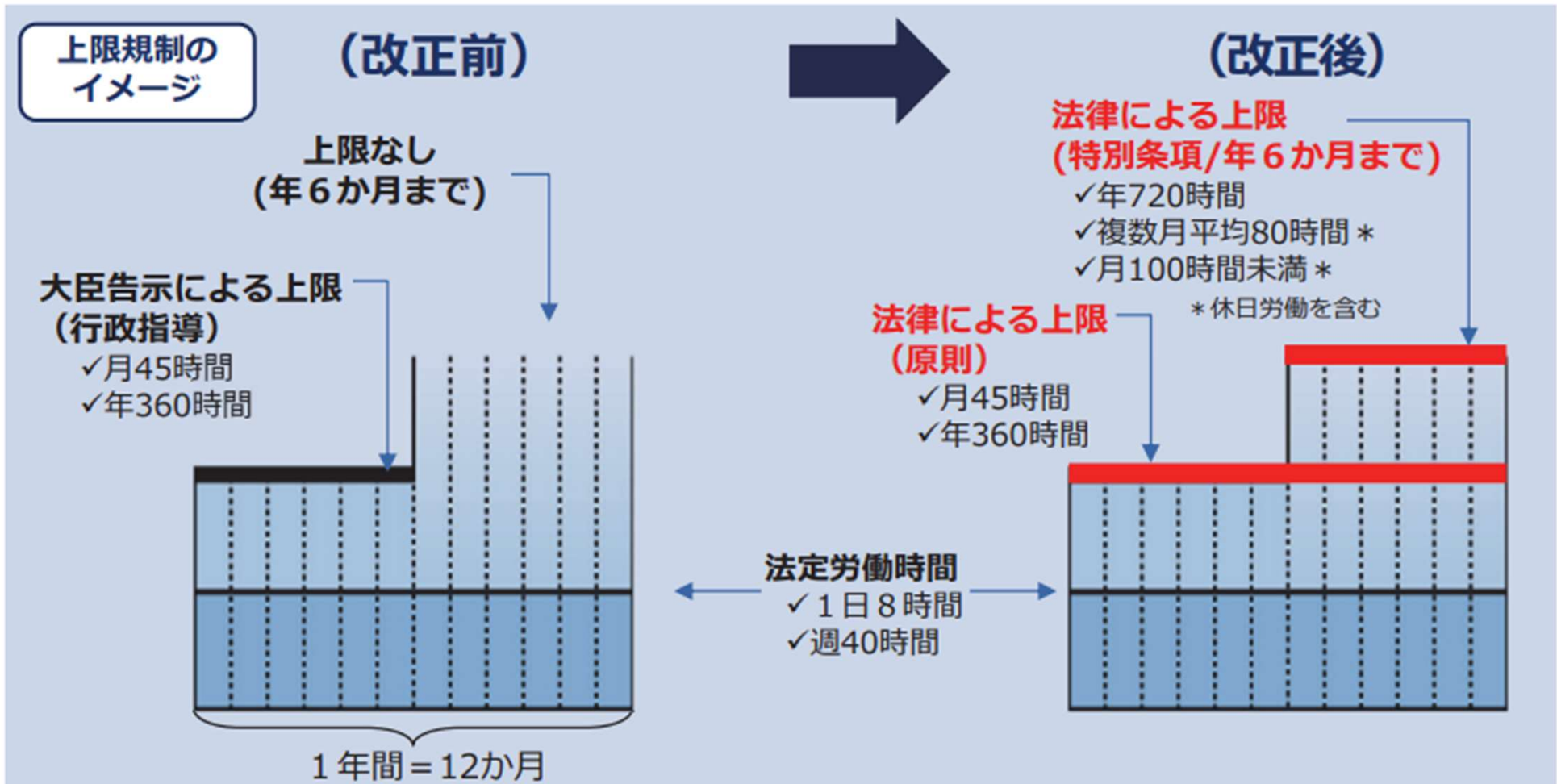
管理監督者

- **残業する理由**
- **対象労働者、業務の種類及び対象人数**
- **所定労働時間**
- **一日の残業時間**
- **一か月の残業時間**
- **年間の残業時間**

Point  
1

時間外労働の上限が罰則付きで法律に規定されます。  
さらに、臨時的な特別な事情がある場合にも上回ることができない上限が設けられます。

- 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。
- 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
  - **時間外労働が年720時間以内**
  - **時間外労働と休日労働の合計が月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月当たり80時間以内
  - **時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**
- 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。



(出典) 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」



# 適用除外

(出典) 厚生労働省「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

事業・業務	猶予期間中の取扱い (2024年3月31日まで)	猶予後の取扱い (2024年4月1日以降)
建設事業	上限規制は適用されません。	<ul style="list-style-type: none"> <li>●災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>●災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。 </li> </ul>
自動車運転の業務		<ul style="list-style-type: none"> <li>●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</li> <li>●時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。</li> <li>●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
医師		具体的な上限時間は今後、省令で定めることとされています。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 <ul style="list-style-type: none"> <li>✓月100時間未満</li> <li>✓2～6か月平均80時間以内</li> </ul> とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。