

資料2. 関係法令（抜すい）

厚生労働省所管の法令は、厚生労働省のホームページから入手できます。また、厚生労働省の通達も入手できるものがあります。

厚生労働省法令等データベースシステム

<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/index.html>

労働基準法（抜すい）

第4章 労働時間、休憩及び休日

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

第三十二条の二 使用者は、当該事業場に、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書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

2 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該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書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働

者の範囲

二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）

三 清算期間における総労働時間

四 その他厚生労働省令で定める事項

第三十二条の四 使用者は、当該事業場に、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書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第三十二条の規定にかかわらず、その協定で第二号の対象期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 対象期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月を超え一年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）

三 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第三項において同じ。）

四 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を一箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）

五 その他厚生労働省令で定める事項

2 使用者は、前項の協定で同項第四号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも三十日前に、当該事業場に、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の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

3 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間に

おける労働日数の限度並びに一日及び一週間の労働時間の限度並びに対象期間（第一項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

4 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

第三十二条の四の二 使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第三十三条又は第三十六条第一項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第三十二条の五 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、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書面による協定があるときは、第三十二条第二項の規定にかかわらず、一日について十時間まで労働させることができる。

2 使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる一週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

3 第三十二条の二第二項の規定は、第一項の協定について準用する。

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

2 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

3 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(休憩)

第三十四条 (略)

(休日)

第三十五条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも一回の休日を与えなければならない。

2 前項の規定は、四週間を通じ四日以上の休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、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書面による協定をし、これを行政官庁に届けた場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第一項の協定をする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、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 (略)

(時間計算)

第三十八条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

2 坑内労働については、労働者が坑口に入った時刻から坑口を出た時刻までの時間を、休憩時間を含め労働時間とみなす。但し、この場合においては、第三十四条第二項及び第三項の休憩に関する規定は適用しない。

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働すること

が必要となる場合においては、当該業務に関しては、厚生労働省令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみなす。

- 2 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。
- 3 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第三十八条の三 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、労働者を第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第二号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下この条において「対象業務」という。）
- 二 対象業務に従事する労働者の労働時間として算定される時間
- 三 対象業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないこと。
- 四 対象業務に従事する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
- 五 対象業務に従事する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該協定で定めるところにより使用者が講ずること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

- 2 前条第三項の規定は、前項の協定について準用する。

第三十八条の四 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会がその委員の五分の四以上の多数による議決により次に掲げる事項に関する決議をし、かつ、使用者が、厚生労働省令で定めるところにより当該決議を行政官庁に届け出た場合において、第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を当該事業場における第一号に掲げる業務に就かせたときは、当該労働者は、厚生労働省令で定めるところにより、第三号に掲げる時間労働したものとみなす。

- 一 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であつて、当該業務の性質上これを適切に遂行するにはその遂行の方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をしないこととする業務（以下この条において「対象業務」という。）
 - 二 対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者であつて、当該対象業務に就かせたときは当該決議で定める時間労働したものとみなされることとなるものの範囲
 - 三 対象業務に従事する前号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間として算定される時間
 - 四 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者の労働時間の状況に応じた当該労働者の健康及び福祉を確保するための措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
 - 五 対象業務に従事する第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者からの苦情の処理に関する措置を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
 - 六 使用者は、この項の規定により第二号に掲げる労働者の範囲に属する労働者を対象業務に就かせたときは第三号に掲げる時間労働したものとみなすことについて当該労働者の同意を得なければならないこと及び当該同意をしなかつた当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。
 - 七 前各号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項
- 2 前項の委員会は、次の各号に適合するものでなければならない。
 - 一 当該委員会の委員の半数については、当該事業場に、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に厚生労働省令で定めるところにより任期を定めて指名されていること。
 - 二 当該委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されるとともに、当該事業場の労働者に対する周知が図られていること。
 - 三 前二号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件
 - 3 厚生労働大臣は、対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るために、労働政策審議会の意見を聴いて、第一項各号に掲げる事項その他同項の委員会が決議する事項について指針を定め、これを公表するものとする。
 - 4 第一項の規定による届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、同項第四号に規定する措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならない。
 - 5 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第

三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(年次有給休暇)

第三十九条 (略)

(労働時間及び休憩の特例)

第四十条 別表第一第一号から第三号まで、第六号及び第七号に掲げる事業以外の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、厚生労働省令で別段の定めをすることができる。

2 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

別表第一（第三十三条、第四十条、第四十一条、第五十六条、第六十一条関係）

- 一 物の製造、改造、加工、修理、洗浄、選別、包装、装飾、仕上げ、販売のためにする仕立て、破壊若しくは解体又は材料の変造の事業（電気、ガス又は各種動力の発生、変更若しくは伝導の事業及び水道の事業を含む。）
- 二 鉱業、石切り業その他土石又は鉱物採取の事業
- 三 土木、建築その他工作物の建設、改造、保存、修理、変更、破壊、解体又はその準備の事業
- 四 道路、鉄道、軌道、索道、船舶又は航空機による旅客又は貨物の運送の事業
- 五 ドック、船舶、岸壁、波止場、停車場又は倉庫における貨物の取扱いの事業
- 六 土地の耕作若しくは開墾又は植物の栽植、栽培、採取若しくは伐採の事業その他農林の事業
- 七 動物の飼育又は水産動植物の採捕若しくは養殖の事業その他の畜産、養蚕又は水産の事業
- 八 物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業
- 九 金融、保険、媒介、周旋、集金、案内又は広告の事業
- 十 映画の製作又は映写、演劇その他興行の事業
- 十一 郵便、信書便又は電気通信の事業
- 十二 教育、研究又は調査の事業
- 十三 病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業
- 十四 旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業
- 十五 焼却、清掃又はと畜場の事業

労働基準法施行規則（抜すい）

第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。
- 二 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ること。

- 2 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。
- 3 使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

第十六条 使用者は、法第三十六条第一項の協定をする場合には、時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由、業務の種類、労働者の数並びに一日及び一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又は労働させることができる休日について、協定しなければならない。

- 2 前項の協定（労働協約による場合を除く。）には、有効期間の定めをするものとする。
- 3 前二項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。

第十七条 法第三十六条第一項の規定による届出は、様式第九号（第二十四条の二第四項の規定により法第三十八条の二第二項の協定の内容を法第三十六条第一項の規定による届出に付記して届け出の場合にあつては様式第九号の二、労使委員会の決議を届け出の場合にあつては様式第九号の三、労働時間等設定改善委員会の決議を届け出の場合にあつては様式第九号の四）により、所轄労働基準監督署長にしなければならない。

- 2 法第三十六条第一項に規定する協定（労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議を含む。以下この項において同じ。）を更新しようとするときは、使用者は、その旨の協定を所轄労働基準監督署長に届け出ることによつて、前項の届出にかえることができる。

第十八条 法第三十六条第一項ただし書の規定による労働時間の延長が二時間を超えてはならない業務は、次のものとする。

- 一 多量の高熱物体を取り扱う業務及び著しく暑熱な場所における業務
- 二 多量の低温物体を取り扱う業務及び著しく寒冷な場所における業務
- 三 ラジウム放射線、エックス線その他の有害放射線にさらされる業務
- 四 土石、獣毛等のじんあい又は粉末を著しく飛散する場所における業務
- 五 異常気圧下における業務
- 六 削岩機、鋸打機等の使用によつて身体に著しい振動を与える業務
- 七 重量物の取扱い等重激なる業務
- 八 ボイラー製造等強烈な騒音を発する場所における業務

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)	
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期間 (1日を超える一定の期間(起算日))	期 間
① 下記②に該当しない労働者			1日		
② 1年単位の 変形労働時間 制による労働 する労働者					
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ない休日 並びに始業及び終業の時刻	期 間
協定の成立年月日	年 月 日				

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() 印
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の署名() 印
 年 月 日 年 月 日
 労働基準監督署長 殿 使用人 氏名 氏名

記載心得

- 1 「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30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。
- 2 「延長することができる期間」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 (1) 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条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日についての限度となる期間を記入すること。
 (2) 「1日を超える一定の期間(起算日)」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条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30条第1項の協定で定められた1日を超える3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる期間となる期間を記入すること。
- 3 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箇月を超える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。
- 4 「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。
- 5 「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。

- 九 鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、塩酸、硝酸、亜硫酸、硫酸、一酸化炭素、二硫化炭素、青酸、ベンゼン、アニリン、その他これに準ずる有害物の粉じん、蒸気又はガスを発散する場所における業務
- 十 前各号のほか、厚生労働大臣の指定する業務

労働基準法第三十六条第一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

(平成十年十二月二十八日)

(労働省告示第百五十四号)

労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第三十六条第二項の規定に基づき、労働基準法第三十六条第一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を次のように定め、平成十一年四月一日から適用し、労働基準法第三十六条の協定において定められる一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に関する指針(昭和五十七年労働省告示第六十九号)は、平成十一年三月三十一日限り廃止する。

労働基準法第三十六条第一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 (業務区分の細分化)

第一条 労働基準法(以下「法」という。)第三十六条第一項の協定(労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。)をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者(以下「労使当事者」という。)は、時間外労働協定において労働時間を延長する必要がある業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該必要のある業務の範囲を明確にしなければならない。

(一定期間の区分)

第二条 労使当事者は、時間外労働協定において一日を超える一定の期間(以下「一定期間」という。)についての延長することができる時間(以下「一定期間についての延長時間」という。)を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならない。

(一定期間についての延長時間の限度)

第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める場合は、この限りでない。

(一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度)

第四条 労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者(三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間と

して定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。)に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。

2 前条ただし書の規定は、法第三十二条の四第一項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。

(適用除外)

第五条 次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、前二条の規定（第四号に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、厚生労働省労働基準局長が指定する範囲に限る。）は適用しない。

- 一 工作物の建設等の事業
- 二 自動車の運転の業務
- 三 新技術、新商品等の研究開発の業務
- 四 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの

附 則（平成一二年一二月二五日労働省告示第一二〇号） 抄

(適用期日)

第一 この告示は、内閣法の一部を改正する法律（平成十二年法律第八十八号）の施行の日（平成十三年一月六日）から適用する。

改正文（平成一五年一〇月二二日厚生労働省告示第三五五号） 抄
平成十六年四月一日から適用する。

別表第一（第三条関係）

期 間	限度時間
一 週 間	十五時間
二 週 間	二十七時間
四 週 間	四十三時間
一 箇 月	四十五時間
二 箇 月	八十一時間
三 箇 月	百二十時間
一 年 間	三百六十時間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十五時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間

- 二 一週を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十七時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十三時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が二十七時間を下回るときは、二十七時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 八十一時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が四十五時間を下回るときは、四十五時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百二十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が八十一時間を下回るときは、八十一時間）

別表第二（第四条関係）

期 間	限度時間
一 週 間	十 四 時 間
二 週 間	二 十 五 時 間
四 週 間	四 十 時 間
一 箇 月	四 十 二 時 間
二 箇 月	七 十 五 時 間
三 箇 月	百 十 時 間
一 年 間	三 百 二 十 時 間

備考 一定期間が次のいずれかに該当する場合は、限度時間は、当該一定期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。

- 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間 十四時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間
- 二 一週を超え二週間未満の日数を単位とする期間 二十五時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間
- 三 二週を超え四週間未満の日数を単位とする期間 四十時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が二十五時間を下回るときは、二十五時間）
- 四 一箇月を超え二箇月未満の日数を単位とする期間 七十五時間に当該日数を六十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が四十二時間を下回るときは、四十二時間）
- 五 二箇月を超え三箇月未満の日数を単位とする期間 百十時間に当該日数を九十で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が七十五時間を下回るときは、七十五時間）

改正労働基準法の施行について（抜粋）

（昭和六三年一月一日）

（基発第一号、婦発第一号）

（都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長、労働省婦人局長通知）

1 法定労働時間

- (1) 削 除
- (2) 一週間の法定労働時間と一日の法定労働時間

法第三二条第一項で一週間の法定労働時間を規定し、同条第二項で一日の法定労働時間を規定することとしたが、これは、労働時間の規制は一週間単位の規制を基本として一週間の労働時間を短縮し、一日の労働時間は一週間の労働時間を各日に割り振る場合の上限として考えるという考え方によるものであること。

一週間の法定労働時間と一日の法定労働時間とを項を分けて規定することとしたが、いずれも法定労働時間であることに変わりはなく、使用者は、労働者に、法定除外事由なく、一週間の法定労働時間及び一日の法定労働時間を超えて労働させてはならないものであること。

なお、一週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいうものであること。また、一日とは、午前〇時から午後一二時までのいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が二暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも一勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「一日」の労働とするものであること。

(3)～(6) 削除

2 変形労働時間制

変形労働時間制は、労働基準法制定当時に比して第三次産業の占める比重の著しい増大等の社会経済情勢の変化に対応するとともに、労使が労働時間の短縮を自ら工夫しつつ進めていくことが容易となるような柔軟な枠組みを設けることにより、労働者の生活設計を損なわない範囲内において労働時間を弾力化し、週休二日制の普及、年間休日日数の増加、業務の繁閑に応じた労働時間の配分等を行うことによって労働時間を短縮することを目的とするものであること。

(1) 一箇月単位の変形労働時間制

イ 趣旨

現行の変形労働時間制は、変形期間が四週間以内とされているが、この最長期間について、通常の賃金計算期間である一か月としたものであり、今後週法定労働時間が四六時間、四四時間と段階的に短縮された場合に、四週五休制あるいは四週六休制を採用することにより対応しようとする場合にはこれによらなければならないものであること。

なお、変形期間の最長期間が一か月に延長されたほかは、改正前の変形労働時間制と要件等は変わらないものであること。

また、一箇月単位の変形労働時間制についても、一年単位の変形労働時間制において一日、一週間の労働時間の限度等が設けられたことの趣旨等にかんがみ、適切な運用がなされるよう十分指導すること。

ロ 労働時間の特定

一箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、就業規則その他これに準ずるもの（改正前の労働基準法第三二条第二項における「就業規則その他」と内容的に同じものである。以下同じ。）により、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めることを要し、変形期間を平均し週四〇時間の範囲内であっても使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更するような制

度はこれに該当しないものであること。

なお、法第八十九条第一項は就業規則で始業及び終業の時刻を定めることと規定しているので、就業規則においては、各日の労働時間の長さだけではなく、始業及び終業の時刻も定める必要があるものであること。

ハ 変形期間における法定労働時間の総枠

一箇月単位の変形労働時間制を採用する場合には、変形期間を平均し一週間の労働時間が法定労働時間を超えない定めをすることが要件とされているが、これは、要するに、変形期間における所定労働時間の合計を次の式によって計算される変形期間における法定労働時間の総枠の範囲内とすることが必要であるということであること。

$$40 \times \text{変形期間の暦日数} / 7$$

二 時間外労働となる時間

一箇月単位の変形労働時間制を採用した場合に時間外労働となるのは、次の時間であること。

- ① 一日については、就業規則その他これに準ずるものにより八時間を超える時間を定めた日はその時間を、それ以外の日は八時間を超えて労働した時間
- ② 一週間については、就業規則その他これに準ずるものにより四〇時間を超える時間を定めた週はその時間を、それ以外の週は四〇時間を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く。）
- ③ 変形期間については、変形期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く。）

ホ 就業規則の変更届の受理

一箇月単位の変形労働時間制を採用する場合又はその内容を変更する場合には、それに関連して就業規則を変更し、その変更届が労働基準監督署長に届け出られることとなるが、その受理に当たっては労働者代表の意見書をチェックし、必要に応じてその意見を十分聴くよう指導する等の確に指導すること。

なお、就業規則においては、変形期間の起算日を明らかにすることとされているので、的確に指導すること。

7 その他

(5) 労使協定の締結

イ 労使協定の効力

労働基準法上の労使協定の効力は、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものであること。

ロ 労使協定の締結の適正手続

労働者の過半数で組織する労働組合がない事業場における過半数代表者の選任については、次の要件に該当するものであること。

- ① 過半数代表者の適格性としては、事業場全体の労働時間等の労働条件の計画・管理に関する権限を有するものなど管理監督者ではないこと
- ② 過半数代表者の選出方法として、(a)その者が労働者の過半数を代表して労使協定を締結することの適否について判断する機会が当該事業場の労働者に与えられており、すなわち、使用者の指名などその意向に沿って選出するようなものであってはならず、かつ、(b)当該事業場の過半数の労働者がその者を支持していると認められる民主的な手続が採られていること、すなわち、労働者の投票、挙手等の方法により選出されること

労働基準法第三六条第一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第五条に基づく労働省労働基準局長の指定について

(平成一一年一月二九日基発第四四号)

(都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長通達)

労働基準法第三六条第一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(平成一〇年労働省告示第一五四号。以下「限度基準」という。)第五条第四号の労働省労働基準局長が指定する事業又は業務及び同条の労働省労働基準局長が指定する範囲について、下記のとおり指定したので通知する。

なお、平成元年二月一五日付け基発第六四号「労働基準法第三六条の協定において定められる一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に関する指針第四条における労働省労働基準局長の指定について」は、平成一一年三月三十一日限り廃止する。

記

- 一 限度基準第五条第四号の労働省労働基準局長が指定する事業又は業務
 - (一) 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業又は業務
 - イ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業(砂糖精製業を除く。)
 - ロ 造船事業における船舶の改造又は修繕に関する業務
 - ハ 郵政事業の年末・年始における業務
 - 二 都道府県労働基準局長が労働省労働基準局長の承認を得て地域を限って指定する事業又は業務
 - (二) 公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務
 - イ 電気事業における発電用原子炉及びその附属設備の定期検査並びにそれに伴

う電気工作物の工事に関する業務

ロ ガス事業におけるガス製造設備の工事に関する業務

二 限度基準第五条の労働省労働基準局長が指定する範囲

限度基準別表第一及び第二の下欄に掲げる限度時間のうち一年間以外の期間に係るもの

労働基準法の一部を改正する法律の施行について（抜すい）

（平成一一年一月二九日）

（基発第四五号）

（改正平成15年10月22日基発第1022003号）

（都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長通達）

第六 時間外労働（法第三六条関係）

一 趣旨

長時間にわたる時間外労働の抑制を図るため、労働大臣が法第三六条第一項の協定（労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。）で定める労働時間の延長の限度等に関する基準を定めることができる根拠を設定するとともに、使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）がその基準を遵守すべき義務や、労働基準監督署長がその基準に関し労使に対して必要な助言、指導を行うこととする一連の規定を設けたものであること。

二 限度基準

（一）業務区分の細分化

労使当事者は、時間外労働協定において労働時間を延長する必要がある業務の種類を定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該必要のある業務の範囲を明確にしなければならないこととしたものであること。

これは、業務の区分を細分化することにより当該業務の種類ごとの時間外労働時間をきめ細かに協定するものとしたものであり、労使当事者は、時間外労働協定の締結に当たり各事業場における業務の実態に即し、業務の種類を具体的に区分しなければならないものであること。

（二）一定期間の区分

使用者は、時間外労働協定をする場合は、則第一六条第一項により、一日についての延長することができる時間（以下「一日についての延長時間」という。）及び一日を超える一定の期間（以下「一定期間」という。）についての延長することができる時間（以下「一定期間についての延長時間」という。）について協

定しなければならないこととされているが、労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間は一日を超え三箇月以内の期間及び一年間としなければならないこととしたものであること。

一年間についての延長時間を必ず定めなければならないこととしているのは、一年間を通じて恒常的な時間外労働を認める趣旨ではなく、一年間を通じての時間外労働時間の管理を促進し時間外労働時間の短縮を図ることを目的としたものであること。このため、時間外労働協定の有効期間は、最も短い場合でも一年間となるものであること。

なお、これらの期間に加えて三箇月を超え一年未満の期間について労使当事者が任意に協定することを妨げるものではないこと。

おって、事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間が一年未満である場合は、一年間についての延長時間を定めることは要せず、一日を超え三箇月以内の期間及び当該事業が完了し、又は業務が終了するまでの期間について協定すれば足りるものであること。

(三) 一定期間についての延長時間の限度

イ 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、限度基準別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならないこととしたものであること。

ロ 次の場合には、別紙の概算式により算出される「一定期間の法定超え時間外労働時間」が限度時間に適合すればよいものであること。

① 所定労働時間が法第三二条から第三二条の五まで又は第四〇条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を下回る事業場において、当該所定労働時間を超えて延長することができる時間を一定期間についての延長時間として協定している場合

② 法定労働時間を超えて延長することができる時間を一定期間についての延長時間としているが、当該一定期間についての延長時間に休日における労働時間を含めて協定している場合

なお、この換算は、協定された延長時間を限度時間と比較する便宜上行うものであり、法第三二条又は第四〇条の違反の有無は「一定期間の法定超え時間外労働時間」を基準に行うものではないこと。

ハ 一定期間についての延長時間は限度時間以内の時間とすることが原則であるが、弾力措置として、限度時間以内の時間を一定期間についての延長時間の原則（以下「原則となる延長時間」という。）として定めた上で、限度時間を超

えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り、一定期間として協定されている期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間（以下「特別延長時間」という。）まで労働時間を延長することができる旨を協定すれば（この場合における協定を「特別条項付き協定」という。以下同じ。）、当該一定期間についての延長時間は限度時間を超える時間とすることができることとしたものであること。

このような弾力措置を設けた理由は、事業又は業務の態様によっては、通常の時間外労働は限度時間以内の時間に収まるが臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が生ずることが予想される場合があるので、事業又は業務の運営に配慮するとともに、原則である限度時間の意義が失われることのないようにするためであること。

特別条項付き協定においては、「特別の事情」、「手続」、「特別延長時間」のそれぞれについてあらかじめ協定することを要件としていること。

(イ) 「特別の事情」は、時間外労働をさせる必要のある具体的事由の下において生ずる特別の事情をいうものであり、臨時的なものに限るものであるが、労使当事者が事業又は業務の態様等に即して自主的に協議し、可能な限り具体的に定める必要があること。

この場合、「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があるものであり、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あって、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要なとき」又は「業務上やむを得ないとき」と定める等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については、「臨時的なもの」に該当しないものであること。

「特別の事情」は「臨時的なもの」に限ることを徹底する趣旨から、特別条項付き協定には、1日を超え3箇月以内の一定期間について、原則となる延長時間を超え、特別延長時間まで労働時間を延長することができる回数を協定するものと取り扱うこととし、当該回数については、特定の労働者についての特別条項付き協定の適用が1年のうち半分を超えないものとすること。

提出された協定に回数の定めがない場合は、「特別の事情」が「臨時的なもの」であることが協定上明らかである場合を除き、限度基準に適合しないものとして必要な助言及び指導の対象となるものであること。

なお、「特別の事情」には、法第三十三条の非常災害時等の時間外労働に該当する場合は含まれないこと。

(ロ) 労使当事者間において定める「手続」については特に制約はないが、時間

外労働協定の締結当事者間の手続として労使当事者が合意した協議、通告その他の手続であること。

また、「手続」は、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに当該特別の事情が生じたときに必ず行わなければならない、所定の手続を経ることなく、原則となる延長時間を超えて労働時間を延長した場合は、法違反となるものであること。

なお、所定の手続がとられ、原則となる延長時間を超えて労働時間を延長する際には、その旨を届け出る必要はないが、労使当事者間においてとられた所定の手続の時期、内容、相手方等を書面等で明らかにしておく必要があること。

(ハ) 「特別の事情」については、できる限り詳細に協定を行い、届け出る必要があること。

また、協定届においては「特別の事情」が特別延長時間まで労働時間を延長することができる要件である旨を明らかにする必要があること。

「手続」については、必ずしも詳細に届出を行う必要はないものであるが、協定届においては「手続」が特別延長時間まで労働時間を延長することができる要件である旨を明らかにし、その概要を記載する必要があること。

(ニ) 「特別延長時間」については、限度となる時間は示されておらず、労使当事者の自主的協議にゆだねられていること。

また、「特別延長時間」については、一定期間についての延長時間として届出を行う必要があること。

四 一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度

イ 一年単位の変形労働時間制は、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度であり、このような弾力的な制度の下では、当該制度を採用しない場合より繁忙期における時間外労働が減少し、年間のみでも時間外労働が減少するものと考えられることから、一年単位の変形労働時間制により労働する労働者（対象期間が三箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。以下同じ。）に係る限度時間については、当該制度によらない労働者より短い限度時間が定められたものであること。

ロ 労使当事者は、時間外労働協定において一年単位の変形労働時間制により労働する労働者に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、限度基準別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならないこととしたものであること。

ハ 所定労働時間を超えて延長することができる時間を一定期間についての延長時間として協定している場合は、当該一定期間についての延長時間が限度時間に適合していれば差し支えないものであること。

ニ 一年単位の変形労働時間制により労働する労働者についても特別条項付き協定を締結することができるものであること。

(五) 適用除外

次に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、限度時間は適用しないこととしたこと。これは、労働時間管理等について別途行政指導を行っている分野については、現行の指導基準の水準に到達させることが先決であること、事業又は業務の性格から限度時間の適用になじまないものがあること等の理由によるものであること。

なお、二に掲げる事業又は業務に係る時間外労働協定については、限度基準第三条及び第四条の規定のうち、労働省労働基準局長が指定する範囲に限り、限度時間は適用されないものであること。

イ 工作物の建設等の事業

「工作物の建設等の事業」とは、原則として法別表第一第三号に該当する事業をいうものとするが、建設業に属する事業の本店、支店等であって同号に該当しないものも含むものであること。

なお、建設業を主たる事業としない製造業等の事業であっても、例えば、大規模な機械・設備の据付工事等を行う場合は当該工事自体が法別表第一第三号に該当する一の事業となることがあるので留意すること。また、電気事業の建設所、工事所等及びガス事業の導管管理事務所は法別表第一第三号に掲げる事業に該当するものであること。

ロ 自動車の運転の業務

「自動車の運転の業務」とは、四輪以上の自動車の運転を主として行う業務をいい、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第七号）の対象となる自動車運転者の業務と同義であること。

ハ 新技術、新商品等の研究開発の業務

「新技術、新商品等の研究開発の業務」とは、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務をいうものとする。

ニ 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として労働省労働基準局長が指定するもの

(イ) 「季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業又は業

務」とは、事業又は業務の特性と不可分な季節的要因等により事業活動又は業務量に著しい変動があり、かつ、その結果三箇月以内の期間における時間外労働が限度時間の範囲に収まらない場合が多く、特別条項付き協定で対処することになじまない事業又は業務をいうこと。

(ロ) 「公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務」とは、公益事業における業務であって、当該事業の安全な遂行等を確保する上で集中的な作業が必要とされ、かつ、その結果三箇月以内の期間における時間外労働が限度時間の範囲に収まらない場合が多く、特別条項付き協定で対処することになじまない業務をいうこと。

(ハ) 「季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業又は業務」及び「公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務」は、平成一一年一月二九日付け基発第四四号により指定されていること。

三 限度基準の遵守

労使当事者は、時間外労働協定を締結する際には、その内容が限度基準に適合したもとなるようにしなければならないものとされたものであること。

四 助言及び指導

労働基準監督署長は、限度基準に適合しない時間外労働協定の届出がされた場合にその是正を求める等限度基準に関し、労使当事者に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものであること。

五 届出様式

女性の時間外労働に関する規制が平成一一年四月一日以後解消されること、一年単位の変形労働時間制により労働する労働者及び一定の子の養育又は家族の介護を行う女性労働者に係る時間外労働協定で定める労働時間の延長の限度について他の労働者とは異なる基準が定められたことを踏まえ、則様式第九号、第九号の二及び第九号の三について、労働者数の欄の男女の別をなくすこと、一年単位の変形労働時間制により労働する労働者及び一定の子の養育又は家族の介護を行う女性労働者についての記載欄を他の労働者と区別することを内容とする改正を行ったものであること。

六 適用期日及び経過措置

限度基準は、平成一一年四月一日から適用され、同日以後に時間外労働協定を締結する場合及び同日以前に締結された時間外労働協定を同日以後に更新する場合に適用されるものであること。

また、整備省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に締結された時間外労働協定を施行日以後に届け出る場合は、整備省令による改正前の様式によることができるものであること。

(別紙)

一 処置得労働時間が法定労働時間を下回る事業場において、当該所定労働時間を超えて延長することができる時間を一定期間についての延長時間として協定している場合

(1) 週休2日制（完全週休2日制に限らない。以下同じ。）の事業場

イ 休日における労働時間を含むとき

$$\boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left[\left(40\text{時間} - \boxed{\text{完全週休2日の週の所定労働時間}} \right) \times \boxed{\left(\begin{array}{c} \text{一定期間} \\ \text{週単位} \\ \text{で表示} \end{array} \right)} + \boxed{\text{一定期間内の土、日曜（相当）日で協定上休日労働を行う可能性のある日の数}} \right] \times 8\text{時間} - \boxed{\text{一定期間内の土曜（相当）日の数}} \times 8\text{時間}$$

ロ 休日における労働時間を含まないとき

$$\boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left[\left(40\text{時間} - \boxed{\text{完全週休2日の週の所定労働時間}} \right) \times \boxed{\left(\begin{array}{c} \text{一定期間} \\ \text{週単位} \\ \text{で表示} \end{array} \right)} + \boxed{\text{一定期間内の土曜（相当）日の数}} \right] \times 8\text{時間}$$

(2) 週休1日制の事業場

イ 休日における労働時間を含むとき

$$\boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left[\left(40\text{時間} - \boxed{\text{平均週所定労働時間}} \right) \times \boxed{\left(\begin{array}{c} \text{一定期間} \\ \text{週単位} \\ \text{で表示} \end{array} \right)} + \boxed{\text{一定期間内の土、日曜（相当）日で協定上休日労働を行う可能性のある日の数}} \right] \times 8\text{時間}$$

ロ 休日における労働時間を含まないとき

$$\boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \left[\left(40\text{時間} - \boxed{\text{平均週所定労働時間}} \right) \times \boxed{\left(\begin{array}{c} \text{一定期間} \\ \text{週単位} \\ \text{で表示} \end{array} \right)} \right]$$

2 法定労働時間を超えて延長することができる時間を一定期間についての延長時間としているが、当該一定期間についての延長時間に休日における労働時間を含めて協定している場合

$$\boxed{\text{一定期間の法定超え時間外労働時間}} = \boxed{\text{一定期間の所定超え時間外労働時間}} - \boxed{\text{一定期間内の当該事業場の休日（相当）日で協定上休日労働を行う可能性のある日の数}} \times 8\text{時間}$$

(注) 上記いずれの概算式についても、法第40条の特例業種に該当する事業場は、40時間を46時間〔編注：44時間〕とすること。