

労働基準法及び労働安全衛生法の改正による労働時間制度、医師による面接指導制度の概要（赤字の部分が、新設又は追加の事項）

（平成30年9月7日現在）

各種労働時間制度の区分	適用するに当たって決議又は協定で定める事項(注1)	決議又は協定をすることによって得られる効果	決議又は協定をすることによってもできないこと(注1)	監督署への届出等の必要の有無	労働時間等の把握義務	面接指導を行う必要のある労働者の範囲	労働者の申出の必要の有無	面接指導の実施時期	面接指導の事後措置等
<p><b>フレックスタイム制適用労働者</b></p> <p>(労基法第32条の3)</p> <p>始業・終業の時刻を本人の決定に委ねることとした労働者</p>	<p>協定</p> <p>①対象労働者の範囲(業務の種類、労働者数)</p> <p>②清算期間(3か月以内の期間に限る。)</p> <p>③清算期間における総労働時間</p> <p>④協定の有効期間(清算期間が1か月を超える場合のみ)</p> <p>なお、この協定は、以下のいずれにも該当する者との間で行う必要がある。</p> <p>○労働者の過半数を代表する者との協定であること。</p> <p>○当該者は管理監督者の地位にある者でないこと。</p> <p>○協定を行う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って選出された者であること。</p>	<p>○清算期間が1か月を超え3か月以内の場合、1か月ごとに区分した各期間ごとの1週間当たりの労働時間が50時間以内である限り、1週間又は1日の法定労働時間を超えて労働させることができる。</p> <p>○清算期間が1か月以内の場合、1週間当たりの労働時間が40時間以内である限り、1週間又は1日の法定労働時間を超えて労働させることができる。</p>	<p>①1年の時間外労働の時間が720時間を超えること。</p> <p>②1か月の時間外・休日労働の時間が100時間以上となること。</p> <p>③2～6か月のそれぞれの期間の時間外・休日労働の時間の1か月当たりの平均時間が80時間を超えること。</p>	<p>○清算期間が1か月を超える場合は協定及びその届出必要(様式3号の3)。(怠った場合は、罰則あり)</p> <p>○清算期間が1か月以内の場合は協定は必要だが、届出不要。</p>	<p>タイムカード、パソコンの記録等客観的な方法による把握義務及び3年間の保存義務あり</p> <p>(安衛法第66条の8の3)</p> <p>(ただし、罰則規定はなし)</p>	<p>1か月当たり時間外。休日労働が80時間を超える労働者であって、疲労の蓄積が認められる者</p> <p>(ただし、農業、畜産、水産業等に従事する者、管理監督者、機密事項取扱者、監督署長から監視継続労働の許可を得た者、新技術・商品・役務の研究開発業務従事者さらにいわゆる高度プロフェッショナル制対象の者を除く。)</p>	<p>必要</p> <p>なお、左の時間を超えた労働者に対しては、速やかに、超えた時間に関する情報を通知しなければならない。</p>	<p>当該労働者からの申出後、おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>	<p>面接指導の結果を記録し、5年間保存しなければならない。(罰則あり)</p> <p>また、面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取を面接指導後おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>
<p><b>事業場外労働制適用労働者</b></p> <p>(労基法第38条の2)</p> <p>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、労働時間を算定しがたい労働者</p>	<p>協定</p> <p>①対象労働者の範囲(業務の種類、労働者数)</p> <p>②時間外労働等をさせることができる場合</p> <p>③時間外労働をさせることができる時間数又は休日労働させることができる日数(1日、1か月、1年)。なお、1年の起算日も必要。</p> <p>④協定の有効期間</p> <p>なお、この協定は、以下のいずれにも該当する者との間で行う必要がある。</p> <p>○労働者の過半数を代表する者との協定であること。</p> <p>○当該者は管理監督者の地位にある者でないこと。</p> <p>○協定を行う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って選出された者であること。</p>	<p>実際の労働時間にかかわらず、協定で定める労働時間を当該業務の遂行に通常必要とされる時間とみなす。</p>	<p>①1年の時間外労働の時間が720時間を超えること。</p> <p>②1か月の時間外・休日労働の時間が100時間以上となること。</p> <p>③2～6か月のそれぞれの期間の時間外・休日労働の時間の1か月当たりの平均時間が80時間を超えること。</p>	<p>○所定労働時間を超えて労働することが必要な場合は協定は必要だが、届出不要。</p> <p>○法定労働時間を超えて労働させることとする場合は協定及び届出必要(様式9号)。(怠った場合は、罰則あり)</p>	<p>タイムカード、パソコンの記録等客観的な方法による把握義務及び3年間の保存義務あり</p> <p>(安衛法第66条の8の3)</p> <p>(ただし、罰則規定はなし)</p>	<p>1か月当たり時間外。休日労働が80時間を超える労働者であって、疲労の蓄積が認められる者</p> <p>(ただし、農業、畜産、水産業等に従事する者、管理監督者、機密事項取扱者、監督署長から監視継続労働の許可を得た者、新技術・商品・役務の研究開発業務従事者さらにいわゆる高度プロフェッショナル制対象の者を除く。)</p>	<p>必要</p> <p>なお、左の時間を超えた労働者に対しては、速やかに、超えた時間に関する情報を通知しなければならない。</p>	<p>当該労働者からの申出後、おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>	<p>面接指導の結果を記録し、5年間保存しなければならない。(罰則あり)</p> <p>また、面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取を面接指導後おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>
<p><b>専門業務型裁量労働制適用労働者</b></p> <p>(労基法第38条の3)</p> <p>当該業務の遂行の手段、時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をすることが困難な業務(下記)に従事する労働者</p> <p>①新商品・新技術の研究開発、人文科学、自然科学に関する研究②情報処理システムの分析、設計③新聞、出版の事業における記事の取材、編集。放送番組の制作のための取材、編集④新たなデザインの考案⑤放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー、ディレクター⑥広告、宣伝等における商品等の内容、特長等に係る文章等の考案⑦情報処理システムを活用するための問題点の把握又はそれを活用するための方法に関する考案、表現、助言⑧ゲーム用ソフトウェアの創作⑨有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価、投資に関する助言⑩金融商品の開発⑪大学における教授研究⑫公認会計士⑬弁護士⑭建築士⑮不動産鑑定士⑯弁理士⑰税理士⑱中小企業診断士</p>	<p>協定</p> <p>①対象業務</p> <p>②当該業務従事労働者の労働時間として算定される時間</p> <p>③当該業務の遂行の手段、時間配分の決定等に関して、当該労働者に対して使用者が具体的な指示をしないこと。</p> <p>④当該労働者の労働時間の状況に応じた健康・福祉を確保するための措置(以下「健康確保措置」という。)を使用者が講ずること。</p> <p>⑤当該労働者からの苦情の処理に関する措置(以下「苦情処理措置」という。)を使用者が講ずること。</p> <p>⑥協定の有効期間</p> <p>⑦対象労働者ごとの労働時間の状況、④の措置として講じた措置、⑤の措置として講じた措置の記録を有効期間中及びその有効期間満了後3年間保存すること。</p> <p>なお、この協定は、以下のいずれにも該当する者との間で行う必要がある。</p> <p>○労働者の過半数を代表する者との協定であること。</p> <p>○当該者は管理監督者の地位にある者でないこと。</p> <p>○協定を行う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って選出された者であること。</p>	<p>実際の労働時間にかかわらず、協定で定める②の時間を労働したものとみなす。</p>	<p>①1年の時間外労働の時間が720時間を超えること。</p> <p>②1か月の時間外・休日労働の時間が100時間以上となること。</p> <p>③2～6か月のそれぞれの期間の時間外・休日労働の時間の1か月当たりの平均時間が80時間を超えること。</p>	<p>届出必要(様式13号)</p> <p>(怠った場合は、罰則あり)</p>	<p>タイムカード、パソコンの記録等客観的な方法による把握義務及び3年間の保存義務あり</p> <p>(安衛法第66条の8の3)</p> <p>(ただし、罰則規定はなし)</p>	<p>1か月当たり時間外。休日労働が80時間を超える労働者であって、疲労の蓄積が認められる者</p> <p>(ただし、農業、畜産、水産業等に従事する者、管理監督者、機密事項取扱者、監督署長から監視継続労働の許可を得た者、新技術・商品・役務の研究開発業務従事者さらにいわゆる高度プロフェッショナル制対象の者を除く。)</p>	<p>必要</p> <p>なお、左の時間を超えた労働者に対しては、速やかに、超えた時間に関する情報を通知しなければならない。</p>	<p>当該労働者からの申出後、おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>	<p>面接指導の結果を記録し、5年間保存しなければならない。(罰則あり)</p> <p>また、面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取を面接指導後おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>

労働基準法及び労働安全衛生法の改正による労働時間制度、医師による面接指導制度の概要（赤字の部分が、新設又は追加の事項）

（平成30年9月7日現在）

各種労働時間制度の区分	適用するに当たって決議又は協定で定める事項(注1)	決議又は協定をすることによって得られる効果	決議又は協定をすることによってもできないこと(注1)	監督署への届出等の必要の有無	労働時間等の把握義務	面接指導を行う必要のある労働者の範囲	労働者の申出の必要の有無	面接指導の実施時期	面接指導の事後措置等
<p><b>企画業務型裁量労働制適用労働者</b> (労基法第38条の4)</p> <p>事業の運営に関する事項についての企画、立案、調査、分析の業務であって、当該業務の遂行の手段、時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をしないこととする業務に従事する労働者であって、当該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</p> <p>(右のとおり同意を得た労働者のみが対象)</p>	<p>決議</p> <p>①対象業務</p> <p>②対象労働者の範囲(労働者数)</p> <p>③当該労働者の労働時間として算定される時間</p> <p>④当該労働者の労働時間の状況に応じた健康福祉確保措置を使用者が講ずること。</p> <p>⑤当該労働者からの苦情処理措置を使用者が講ずること。</p> <p>⑥当該労働者の同意を得なければならないこと。また、同意しなかった労働者に対し解雇等不利益な取扱いをしてはならないこと。</p> <p>⑦決議の有効期間</p> <p>⑧対象労働者ごとの労働時間の状況、④の措置として講じた措置、⑤の措置として講じた措置、⑥の合意の記録を有効期間中及びその有効期間満了後3年間保存すること。</p> <p>なお、この決議は、以下のいずれにも該当するものでなければならない。</p> <p>○労使委員会の委員の5分の4以上の議決による決議</p> <p>○委員会の委員の半数は労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名されていること。</p> <p>○委員会の議事について議事録が作成され、かつ、保存されること。また、労働者に対する周知が図られていること。</p>	<p>実際の労働時間にかかわらず、協定で定める③の時間を労働したものとみなす。</p>	<p>①1年の時間外労働の時間が720時間を超えること。</p> <p>②1か月の時間外・休日労働の時間が100時間以上となること。</p> <p>③2～6か月のそれぞれの期間の時間外・休日労働の時間の1か月当たりの平均時間が80時間を超えること。</p>	<p>届出必要(様式13号の2)</p> <p>なお、決議のほか、決議で定める事項の④の措置の実施状況を報告する必要がある。(様式13号の4)</p> <p>(決議の届出や実施状況の報告を怠った場合は罰則あり)</p>	<p>タイムカード、パソコンの記録等客観的な方法による把握義務及び3年間の保存義務あり</p> <p>(安衛法第66条の8の3)</p> <p>(ただし、罰則規定はなし)</p>	<p>1か月当たり時間外。休日労働が80時間を超える労働者であって、疲労の蓄積が認められる者</p> <p>(ただし、農業、畜産、水産業等に従事する者、管理監督者、機密事項取扱者、監督署長から監視継続労働の許可を得た者、新技術・商品・役務の研究開発業務従事者さらにいわゆる高度プロフェッショナル制対象の者を除く。)</p>	<p>必要</p> <p>なお、左の時間を超えた労働者に対しては、速やかに、超えた時間に関する情報を通知しなければならない。</p>	<p>当該労働者からの申出後、おおむね1か月以内に、行わなければならない。</p>	<p>面接指導の結果を記録し、5年間保存しなければならない。(罰則あり)</p> <p>また、面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取を面接指導後おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>
<p><b>新たな技術・商品・役務の研究開発業務適用労働者</b> (労基法第36条(第11項))</p> <p>新たな技術・商品・役務の研究開発業務に従事する労働者</p>	<p>協定</p> <p>①対象労働者の範囲(業務の種類、労働者数)</p> <p>②対象期間(協定の有効期間)</p> <p>③時間外労働等をさせることができる具体的事由</p> <p>④通常予見される場合の時間外労働をさせることができる時間外労働の時間数(1日、1か月、1年)又は休日労働させることができる日数。なお、1年の起算日も必要。</p> <p>なお、この協定は、以下のいずれにも該当する者との間で行う必要がある。</p> <p>○労働者の過半数を代表する者との協定であること。</p> <p>○当該者は管理監督者の地位にある者でないこと。</p> <p>○協定を行う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って選出された者であること。</p>	<p>①1か月45時間(注2)、1年360時間(注2)という通常予見される時間外労働の限度時間を超えて定めても差し支えない。</p> <p>②1か月100時間、1年720時間という通常予見することができない時間外・休日労働の限度時間を定めても差し支えない。また、1か月45時間(注2)を超える時間外労働ができる月数(1年について6か月以内)を定めなくても差し支えない。</p> <p>③1か月の時間外・休日労働の時間が100時間未満、2～6か月の期間の各1か月平均の時間外・休日労働の時間が80時間を超えていなくても差し支えない。</p>	<p>時間外労働又は休日労働を行わせる場合は届出必要(様式9号の3)</p> <p>(怠った場合は、罰則あり)</p>	<p>タイムカード、パソコンの記録等客観的な方法による把握義務及び3年間の保存義務あり</p> <p>(安衛法第66条の8の3)</p> <p>(ただし、罰則規定はなし)</p>	<p>1か月当たり時間外。休日労働が100時間を超える労働者</p> <p>(ただし、農業、畜産、水産業等に従事する者、管理監督者、機密事項取扱者、監督署長から監視継続労働の許可を得た者、新技術・商品・役務の研究開発業務従事者さらにいわゆる高度プロフェッショナル制対象の者を除く。)</p>	<p>不要</p>	<p>超えた時間の算定後に、おおむね1か月以内に、行わなければならない。</p>	<p>面接指導の結果を記録し、5年間保存しなければならない。(罰則あり)</p> <p>また、面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取を面接指導後おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>	

労働基準法及び労働安全衛生法の改正による労働時間制度、医師による面接指導制度の概要（赤字の部分が、新設又は追加の事項）

（平成30年9月7日現在）

各種労働時間制度の区分	適用するに当たって決議又は協定で定める事項(注1)	決議又は協定をすることによって得られる効果	決議又は協定をすることによってもできないこと(注1)	監督署への届出等の必要の有無	労働時間等の把握義務	面接指導を行う必要のある労働者の範囲	労働者の申出の必要の有無	面接指導の実施時期	面接指導の事後措置等
-------------	---------------------------	-----------------------	----------------------------	----------------	------------	--------------------	--------------	-----------	------------

<p><b>高度プロフェSSIONAL制適用労働者</b> (労基法第41条の2)</p> <p>高度の専門的知識等を必要とし、従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務に従事する労働者であって、使用者との合意に基づき職務が明確に定められており、かつ、一定の水準以上の賃金の支払いが見込まれる労働者。ただし、当該労働者の同意を必要とする。</p>	<p>決議</p> <p>①対象業務 ②対象労働者の範囲 ③事業場内にいた時間と事業場外において労働した時間との合計の時間(健康管理時間)を把握する措置が講ずること。 ④1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上 の休日を使用者が与えること。 ⑤以下のいずれかの措置を使用者が講ずること。</p> <p>○始業から24時間を経過するまでに一定の休息时间(インターバル期間)を確保し、かつ、深夜労働の回数を1か月について一定の回数以内にすること。</p> <p>○健康管理時間が1か月又は3か月について一定の時間を超えないこと。</p> <p>○1年に1回以上、継続した2週間の休日を与えること。</p> <p>○臨時の健康診断を実施すること。</p> <p>⑥当該労働者の健康管理時間の状況に応じた健康福祉確保措置を使用者が講ずること。 ⑦対象労働者の同意の撤回に関する手続き ⑧当該労働者からの苦情処理措置を使用者が講ずること。 ⑨同意をしなかった労働者に対し解雇等不利益な取扱いをしてはならないこと。</p> <p>なお、この決議は、以下のいずれにも該当するものでなければならない。</p> <p>○労使委員会の委員の5分の4以上の議決による決議</p> <p>○委員会の委員の半数は労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名されていること。</p> <p>○委員会の議事について議事録が作成され、かつ、保存されること。また、労働者に対する周知が図られていること。</p>	<p>①労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金に関する規定は適用されない。(ただし、決議事項の③④⑤に規定する事項を使用者が講じていない場合は、労働時間、休憩、休日、深夜の割増賃金は労基法の原則に立ち返って適用される。)</p>	<p>(未定)</p>	<p>届出必要</p> <p>なお、決議のほか、決議で定める事項の④⑤⑥の措置の実施状況を報告する必要がある。 (決議の届出や実施状況の報告を怠った場合は罰則あり)</p>	<p>右のとおり、健康管理時間が安衛則で定める時間を超える者が面接指導の対象となるため、その健康管理時間を把握する必要がある？ (安衛法第66条の8の4)</p> <p>(ただし、罰則規定はなし)</p>	<p>健康管理時間が安衛則で定める時間を超える者</p> <p>なお、①当該労働者は面接指導を受けなければならない。②事業者は面接指導の結果を記録しなければならない。③事業者は面接指導の結果に基づき就業上の措置について医師の意見を聴かなければならない。④事業者は③の意見を勘案し、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講ずるほか、当該医師の意見を衛生委員会等へ報告するなど適切な措置を講じなければならない。</p>	<p>不要</p>	<p>(未定)</p>	<p>(未定)</p>
<p><b>上記以外の労働者</b> (A 一般の労働者) (B 1か月以内単位の変形労働時間制適用労働者) (労基法第32条の2)</p> <p>(C 1年以内単位の変形労働時間制適用労働者) (労基法第32条の4)</p> <p>(D 1週間単位の非定型的労働時間制適用労働者) (労基法第32条の5)</p>	<p>協定</p> <p>①対象労働者の範囲(業務の種類、労働者数) ②対象期間(有効期間)(1年に限る。) ③時間外労働等をさせることができる具体的事由</p> <p>④通常予見される場合の時間外労働をさせることができる日数(1日、1か月、1年)。なお、1年の起算日も必要。 (ただし、1か月45時間(注2)、1年360時間(注2)を限度とする。「限度時間」) ⑤1か月の時間外・休日労働の時間が100時間未満であること、及び、2～6か月のそれぞれの期間の時間外・休日労働時間の1か月当たりの平均時間が80時間以下であること。</p> <p>なお、いわゆる特別条項を設ける場合は、以下のことについても協定が必要となる。</p> <p>⑥④の限度時間を超えて労働させることができる、通常予見することができない具体的事由 ⑦⑥によって時間外・休日労働をさせることができる時間外・休日労働の時間数 (ただし、休日労働も含めて1か月100時間未満、また、1</p>	<p>AIについて、1週40時間、1日8時間を超えて時間外労働又は1週1日あるいは4週4日の休日に休日労働を行わせることができる。 Bについて、1か月以内の一定の期間を平均して1週間当たりの労働時間が上記の時間を超えない定めをした場合は、特定の週・日に上記の時間を超えて時間外労働を、又は1週1日あるいは4週4日の休日に休日労働させることができる。 Cについて、1か月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が上記の時間を超えない定めをした場合は、特定の週・日に上記の時間を超えて時間外労働を、又は1週1日あるいは4週4日の休日に休日労働させることができる。 Dについて、1日10時間まで労働させることができる。</p>	<p>①1か月の時間外・休日労働の時間が100時間以上となること。 ②2～6か月のそれぞれの期間の時間外・休日労働の時間の1か月当たりの平均時間が80時間を超えること。</p>	<p>届出必要</p> <p>なお、通常予見されることのできる事由によるものについては様式9号。特別条項によるものについては様式9号の2) (怠った場合は、罰則あり)</p>	<p>タイムカード、パソコンの記録等客観的な方法による把握義務及び3年間の保存義務あり (安衛法第66条の8の3)</p> <p>(ただし、罰則規定はなし)</p>	<p>1か月当たり時間外、休日労働が80時間を超える労働者であって、疲労の蓄積が認められる者</p> <p>なお、①申出を行った当該労働者は面接指導を受けなければならない。②事業者は面接指導の結果を記録しなければならない。③事業者は面接指導の結果に基づき就業上の措置について医師の意見を聴かなければならない。④事業者は③の意見を勘案し、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講ずるほか、当該医師の意見を衛生委員会等へ報告するなど適切な措置を講じなければならない。</p>	<p>必要</p> <p>なお、その前提として、使用者は左の時間を超えた労働者に対しては、速やかに、超えた時間に関する情報を通知しなければならない。</p>	<p>当該労働者からの申出後、おおむね1か月以内に、行わなければならない。</p>	<p>面接指導の結果を記録し、5年間保存しなければならない。(罰則あり)</p> <p>また、面接指導の結果に基づく医師からの意見聴取を面接指導後おおむね1か月以内に行わなければならない。</p>

労働基準法及び労働安全衛生法の改正による労働時間制度、医師による面接指導制度の概要（赤字の部分が、新設又は追加の事項）

（平成30年9月7日現在）

各種労働時間制度の区分	適用するに当たって決議又は協定で定める事項（注1）	決議又は協定をすることによって得られる効果	決議又は協定をすることによってもできないこと（注1）	監督署への届出等の必要の有無	労働時間等の把握義務	面接指導を行う必要のある労働者の範囲	労働者の申出の必要の有無	面接指導の実施時期	面接指導の事後措置等
	<p>年720時間を限度とする。）</p> <p>⑧1か月45時間（注2）を超えることができる月数（ただし、1年について6か月以内を限度とする。）</p> <p>⑨当該労働者の健康管理時間の状況に応じた健康福祉確保措置を使用者が講ずること。</p> <p>⑩限度時間を超えた労働に対する割増賃金の率</p> <p>⑪限度時間を超えて労働させる場合の手続き（協議・通告等）</p> <p>⑫⑧の措置として講じた措置の記録を協定の有効期間中及びその有効期間満了後3年間保存すること。</p> <p>なお、この協定は、以下のいずれにも該当する者との間で行う必要がある。</p> <p>○労働者の過半数を代表する者との協定であること。</p> <p>○当該者は管理監督者の地位にある者でないこと。</p> <p>○協定を行う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って選出された者であること。</p>								

（注）1 施行日は平成31年4月1日であるが、時間外労働の上限規制に係る改正規定については中小事業主の事業については平成32年4月1日。ちなみに、中小事業主とは、その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売り事業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。

2 1年以内単位の変形労働時間制適用労働者で、その対象期間として3か月を超える期間を定めている場合は、1か月42時間、1年320時間。

3 工作物の建設等の事業及びそれに関連する警備の事業（交通誘導警備の業務に限る。）、自動車の運送の業務、医業に従事する医師などのについては、記述を省略する。