

残業（法定内・時間外） 定義比較早見表



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

法定内残業と法定外残業（時間外労働）の違い

残業には、「法定内残業」と「法定外残業（時間外労働）」の2種類があり、割増賃金の支払いの要否が異なります。

■ 残業の種類の比較

項目	法定内残業	法定外残業（時間外労働）
定義	会社の所定労働時間を超え、法定労働時間内の労働	法定労働時間（原則1日8時間・週40時間）を超える労働
割増賃金	原則不要（※通常の基礎賃金は発生）	必要（労働基準法所定の割増率で計算）
根拠	企業ごとの就業規則等に基づく	労働基準法に基づく（36協定の締結・届出等が関連）

法定外残業（時間外労働）の主なルール

法定労働時間を超えて従業員に時間外労働をさせる場合、以下のルールを遵守する必要があります。

36協定（サブロク協定）	時間外労働・休日労働に関する労使協定。所轄労働基準監督署長への届出が 必須 。	
時間外労働の上限規制 （36協定締結時）	月45時間・年360時間	
	特別条項付きの場合の上限（臨時的な特別な事情がある場合のみ）	
	・ 年720時間以内。	・ 月100時間未満（時間外労働＋休日労働）。

時間外労働の上限規制 (36協定締結時)

特別条項付きの場合の上限（臨時的な特別な事情がある場合のみ）

- 2～6ヶ月の複数月平均80時間以内（時間外労働＋休日労働）。
- 月45時間を超えることができるのは年6ヶ月まで。

罰則

上記上限規制等に違反した場合、6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科される可能性があります。

時間外労働等の割増賃金率

法定外残業や法定休日労働、深夜労働に対しては、以下の割増率で計算した賃金の支払いが必要です。

種類	割増率	備考
時間外労働（法定外残業）	25%以上	月60時間以下の部分
時間外労働（法定外残業）	50%以上	月60時間超の部分（中小企業も2023年4月～）
休日労働（法定休日）	35%以上	
深夜労働	25%以上	午後10時～午前5時までの労働

例えば、法定外残業かつ深夜労働に該当する時間帯については、時間外労働の割増率（25%以上または50%以上）と深夜労働の割増率（25%以上）の両方が適用され、合計した割増率で計算します。（例 月60時間以下の時間外労働で深夜の場合、25% + 25% = 50%以上）