労働時間の種類
簡単まとめ

Money Forward クラウド

※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活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。

基本となる労働時間

法定労働時間	労働基準法で定められた労働時間の上限。原則1日8時間・週40時間。
所定労働時間	会社が就業規則などで定める、始業から終業までの時間から休憩時間を除いた時間。法定労働時間の範囲内で設定される。
休憩時間	労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩が必要。
休日	労働基準法上は、毎週少なくとも1日、または4週間を通じて4日以上の休日が必要。

法定労働時間を超える労働

時間外労働（残業）	法定労働時間を超える労働のこと。実施するには36協定の締結と届出が必要で、上限時間も定められている。
休日労働	法定休日に労働させる場合も36協定の締結と届出が必要。
割増賃金	時間外労働や休日労働、深夜労働（原則22時～翌5時）には、法律で定められた率以上の割増賃金の支払いが必要。

多様な働き方に対応する労働時間制度

変形労働時間制	繁忙期と閑散期に合わせて、月単位や年単位で労働時間を調整できる制度。特定の期間を平均して週の法定労働時間を超えない範囲で、特定の日や週に法定労働時間を超えて働くことができる。

© MoneyForward, Inc.

変形労働時間制	1ヶ月単位 1ヶ月以内の期間で調整	1年単位 1年以内の期間で調整
フレックスタイム制	一定期間（最長3ヶ月）の総労働時間を定めた上で、日々の始業・終業時刻を労働者が自由に決定できる制度。	
裁量労働制 （みなし労働時間制）	実際の労働時間ではなく、あらかじめ定めた時間を働いたとみなす制度。専門性の高い業務や企画業務などが対象。	
高度プロフェッショナル制度	高度な専門知識を持ち、一定の年収要件を満たす労働者を対象に、労働時間などの規制を適用しない制度。健康確保措置などが義務付けられている。	

労働時間規制の適用が除外・緩和されるケース

管理監督者	経営者と一体的な立場で、労働条件の決定や労務管理について重要な責任と権限を持つ人は、労働時間・休憩・休日の規制が適用されない。ただし、深夜割増賃金の支払いや年次有給休暇の付与は必要。
特例措置対象事業場	常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業では、週の法定労働時間が44時間まで。

© MoneyForward, Inc.