

労働時間・残業 計算・ 判定早見



※当資料に従うことで、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、2026年8月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

労働時間・残業 計算・判定早見

月の法定労働時間 早見表

法定労働時間は「1日8時間・週40時間」が原則です。月単位の上限は、暦日数に応じて変動します。

計算式：法定労働時間＝週40時間×（暦日数÷7）

暦日数	28日	30日	31日
法定労働時間（40h制）	160.0h	171.4h	177.1h
法定労働時間（44h特例）	176.0h	188.5h	194.8h

※実務上は労働者有利の「切り捨て」が一般的です（177.1h→177h）。31日の月の上限が「月177時間」の根拠となっています。

労働時間・残業 計算・判定早見

残業（時間外労働）の判定早見表

月177時間以内であっても、以下に該当すると違法になる可能性があります。

判定項目	違法となる基準
36協定の有無	協定なしで週40時間超は原則違法
36協定の上限	原則：月45時間・年360時間超で違反
特別条項あり	月100時間未満（休日労働含む）・年720時間以内（時間外労働のみ）・複数月平均80時間以内（休日労働含む）が上限
変形労働時間制	未導入で月177時間超は違法の可能性あり
過労死ライン	月80時間超の時間外労働

未払い残業の割増率は、時間外25%以上（月60時間超の部分は50%以上）、休日労働35%以上、深夜（22-5時）25%以上です（重複時は加算されます）。

労働時間・残業 計算・判定早見

有給休暇を含む場合の判定早見表

有給休暇は「労働したものとみなす」ため、実労働時間には含まれません。

ケース	所定労働時間	実労働時間	法定時間超過の有無
実労働161h＋有給16h	177h	161h	超過なし
全日出勤・実労働177h	177h	177h	上限ギリギリ

【有給取得に関する違法判定】

違法な対応	該当する法律違反
有給分を別日に働かせる	労基法第39条違反
有給取得後の減給	賃金不払い（労基法第24条）
有給取得を理由とした不利益取扱い	不当な人事評価・パワハラ

労働時間・残業 計算・判定早見

177時間の出勤日数・超過判定 早見表

月177時間は、1日の所定労働時間によって出勤日数の目安が変わります。

1日の勤務時間	計算式	出勤日数（目安）
8時間	$177 \div 8$	約22.1日
7時間	$177 \div 7$	約25.3日
6時間	$177 \div 6$	約29.5日

【177時間を超えた場合の判定】

- 36協定がない場合、超過分は違法な時間外労働となります。
- 36協定がある場合（特別条項なし）、月45時間を超えると協定違反となります。
- いずれの場合も、是正勧告や罰則（6ヶ月以下の拘禁刑または30万円以下の罰金）の対象となる可能性があります。