

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、 労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する 割増賃金率を上げるよう努めること等とされます

時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものです。
労使の努力によってできるかぎり限度時間を超える時間外労働を抑制しましょう。

現行の取扱い

法定時間外労働を行わせるためには、①1日 ②1日を超え3か月以内の期間 ③1年間 のそれぞれについて、限度時間の範囲内で、延長することができる時間を労使(※)で協定しなければなりません。「36協定」

②③の期間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で協定しなければなりません。「特別条項付き36協定」

※労働者側の協定当事者は、過半数組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)、
それがない場合は過半数代表者(事業場の労働者の過半数を代表する者)となります。

限度時間とは？

労働基準法で労働時間は1週40時間、
1日8時間までと定められています。

労使で協定(「36協定」)を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」において、一定の限度が定められています。
(一部、適用除外あり。)

期間	限度時間	限度時間(※)
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

限度時間を超えて 働く場合とは？

臨時的に特別な事情がある場合に限り、労使で「特別条項付き36協定」を結ぶことで限度時間を超えて働かせることが可能です。

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

改正のポイント

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使で特別条項付き36協定を結ぶ際には、新たに、

- 1 限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内の期間、1年間)ごとに、割増賃金率を定めること
- 2 1の率を法定割増賃金率(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
- 3 そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること

が必要になります。

(注)平成22年4月1日以降に協定を締結、更新する場合が対象です。

(例)法定時間外労働時間が、1か月45時間を超えると30%、1年360時間を超えると35%に設定している場合

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1か月の法定時間外労働時間	50h	50h	30h	30h	30h	50h	65h	15h	30h	30h	60h	60h
1年の累積法定時間外労働時間数	50h	100h	130h	160h	190h	240h	305h	320h	350h	380h	440h	500h
割増賃金率(限度時間内)	～45h 25%	～45h 25%	25%	25%	25%	～45h 25%	～45h 25%	25%	25%	～360h 25%		
割増賃金率(限度時間外)	45h超 ～50h 30%	45h超 ～50h 30%				45h超 ～50h 30%	45h超 ～60h 30%			360h超～500h 35%		
割増賃金率(1か月60時間超) 詳細はp3参照							60h超 ～ 50%					