

# ご存知ですか？！

**法定労働時間⇒8時間/日・40時間/週**

但し、一定の業種(商業・興業・保健衛生・接客娯楽)については⇒44時間/週の例外あり

## ① 時間外労働 休日労働 の有無

\* 休日労働・法定休日における休日労働

有⇒労使協定(36協定)・届出の必要有り・就業規則に定める

\* 限度時間を定める

さらに、**臨時的・特別の事情**で限度時間を延長したい！  
↑(1年の半分を超えない)

**限度時間を超えて延長可！**  
(但し、坑内労働他⇒2時間/1日)

## 特別条項付36協定

\* 労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との書面による協定(36協定・時間外労働及び休日労働に関する協定)

\* **臨時的と認められるもの**

1. 予算・決算業務
2. ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
3. 納期の逼迫
4. 大規模なクレームへの対応
5. 機械のトラブルへの対応

\* **臨時的と認められないもの**

1. (特に事由を限定せず)業務の都合上必要なとき
2. (特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき
3. (特に事由を限定せず)業務繁忙なとき
4. 使用者が必要と認めるとき
5. 年間を通じて適用されることが明らかなとき

### 36協定で定める時間外労働の限度等に関する基準

期間	一般労働者	1年単位の变形労働時間制
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箇月	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

### 限度時間を超える期間が年の半分以下となるような、回数を決め方の例

⇒回数を決め方は、例えば、次のようにすることができます  
「一定期間について延長時間は1か月45時間とする。  
但し、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期が逼迫したときは、労使の協議を経て、1箇月60時間迄これを延長することが出来る。この場合、延長時間を更に延長する回数は6回までとする。」

## ② 法定以上の割増率を払っているか？！

時間外労働に対して⇒25%以上  
休日労働に対して ⇒35%以上  
深夜労働に対して ⇒25%以上

法定休日⇒35%以上  
所定休日⇒25%以上

さらに、1ヶ月45時間を超えて時間外労働⇒労使で割増賃金率を定める(義務)

### 但し、限度基準の適用を受けない業種・職種

1. 工作物の建設等の事業
2. 自動車の運転の業務
3. 新技術・新商品等の開発の業務
4. 厚生労働省労働基準局長が定める業務

ロ・出来る限り短くするよう努める

ハイについては、25%を超えるよう努めること・定めていない⇒指導の対象！

**1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合⇒現状の25%から50%以上へ(中小事業は当分の間、適用が猶予)**

\* 割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象  
休日労働(35%)深夜労働(25%)の割増賃金率は変更なし

割増賃金の支払いに代え⇒有給休暇を与えることも可！(但し、労働者の意思！)

\* 50-25=25の25%部分のみ