

▶▶ 36指針のポイント

1 労使当事者の責務

労使当事者は、時間外・休日労働は必要最小限にとどめられるべきであること等に十分留意して協定する。

2 使用者の責務

- ▶ 36協定の範囲内であっても、労働者に対する安全配慮義務(49頁参照)を負うことに留意する。
- ▶ 脳・心臓疾患(過労死等)の労災認定基準が示す労働時間の評価の目安(53頁参照)に留意する。

3 業務区分の細分化

(前頁「協定事項とその留意事項」①の表の◆箇所)

4 限度時間を超えて延長時間を定める際の留意事項

(前頁②の表の◆箇所)

5 短期間勤務の場合の時間外労働の目安時間

1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間(1週間:15時間、2週間:27時間、4週間:43時間)を超えないように努める。

6 休日労働を定める際の留意事項

休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするよう努める。

7 健康福祉確保措置

(前頁②の表中⑤の◆箇所)

8 適用除外等 (下記の注)



時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた事業・業務、適用除外業務

次の①～④の事業・業務については、時間外労働の上限規制の適用猶予措置が終了し、令和6年4月から上限規制が適用されています。それぞれの規制内容は、下表のとおりです。

①建設事業(※)	<ul style="list-style-type: none"> ・災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制をすべて適用。 ・災害の復旧・復興の事業の場合は、時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」の規制が適用されない。
②自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> ・特別条項付き協定を締結する場合の時間外労働の上限は年960時間。 ・時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」の規制が適用されない。 ・「時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月まで」の規制が適用されない。 ※このほか、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準。令和4年厚生労働省告示第367号)を適用。
③医師	<ul style="list-style-type: none"> ・特別条項付き協定を締結する場合の時間外・休日労働の上限は、原則として年960時間、最大で年1860時間[※]。 ※1860時間までの上限が認められるには、地域医療の確保などの理由でやむを得ず長時間労働をさせる必要がある場合に、その理由に応じて都道府県知事から指定を受けることが必要。 ・時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満、2～6か月平均80時間以内」の規制が適用されない。 ・「時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月まで」の規制が適用されない。 ※医療法等に追加的健康確保措置等の定めあり。
④鹿児島県及び沖縄県の砂糖製造業	一般の事業・業務と同様に、上限規制がすべて適用される。
新技術・新商品等の研究開発業務	上限規制は適用されない(適用除外)

(※) 建設事業における交通誘導警備の業務を含む。

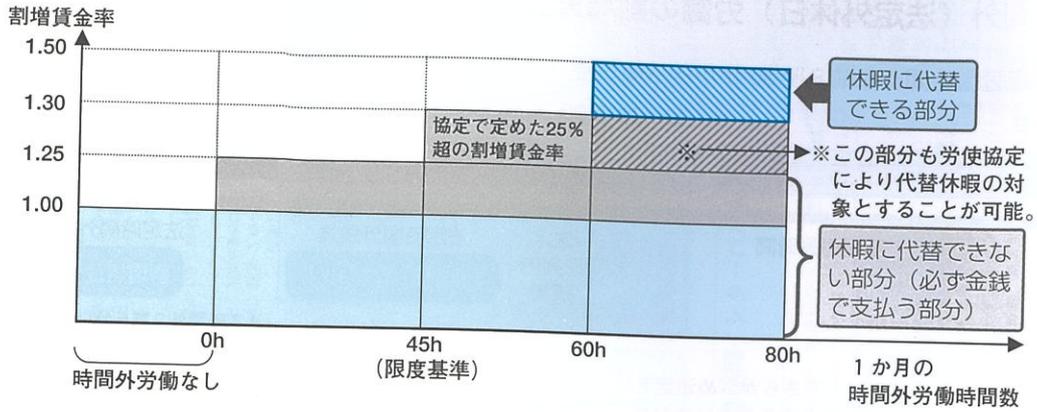


上記の適用除外とされる業務についても、限度時間を勘案し、労働者の健康・福祉を確保するよう努めなければなりません(36指針)。

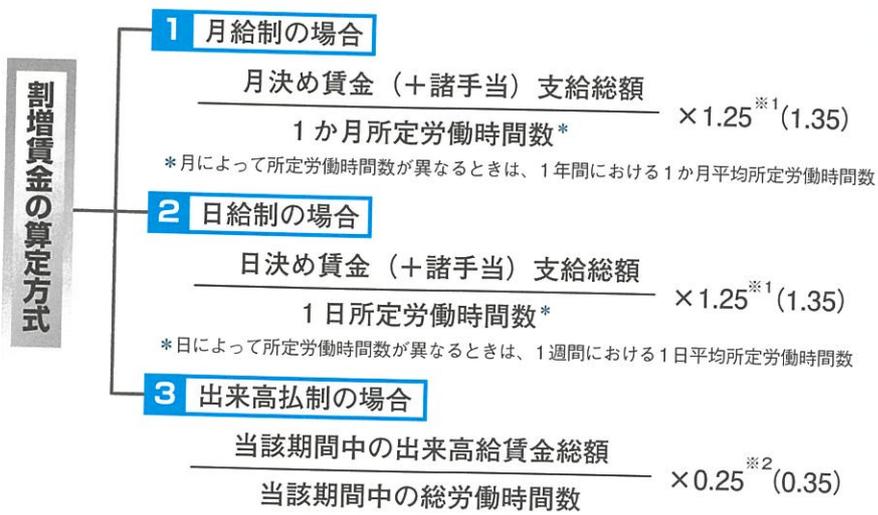
時間外、休日及び深夜の割増賃金(第37条)

- ① 時間外、深夜(原則として午後10時～午前5時)に労働させた場合には2割5分以上、法定休日に労働させた場合には3割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- ② 時間外労働が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間について5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。また、この場合には、事業場で労使協定を締結すれば、2割5分以上から5割以上に引き上げられた部分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

▶▶ 月80時間の時間外労働をさせた場合



割増賃金の算定方法 (法定どおりの割増賃金率による場合)



左記金額に時間外労働時間数、深夜労働時間数（基本部分1.00を支払ってれば0.25）、休日労働時間数（1.35）を乗じた金額を支払う。

※1 時間外労働が月60時間を超える場合は、その超えた時間について1.5
 ※2 時間外労働が月60時間を超える場合は、その超えた時間について0.5

- 労働者の受ける賃金が**1**～**3**の2以上の賃金からなる場合には、**1**～**3**によってそれぞれ算出した合計額となります。
- (+諸手当)の中で割増賃金の基礎に算入しなくてもよい手当は、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の7種類のみです。どのような名称を付けた手当であっても、実態がこの7種類以外の手当である場合には、必ず割増賃金の基礎に算入しなければなりません。

▶▶ 割増賃金計算の具体例

所定労働時間	1日8時間	基本給	21万円	【この会社の割増賃金率の設定】
年間所定休日	110日	皆勤手当	1万円	
時間外労働時間数 (1か月)	72時間	家族手当	1万6千円	
休日労働時間数	10時間	通勤手当	1万8千円	
		職務手当	2万円	

年間平均1か月の所定労働時間数 = $\frac{(\text{年間の暦日 [365日または366日]} - \text{所定休日}) \times \text{1日の所定労働時間数}}{12\text{か月}}$
 $= \frac{(365-110) \times 8}{12} = 170 \text{ (時間)}$

割増賃金

割増賃金 = $\frac{21\text{万} + 1\text{万} + 2\text{万}}{170} \times (1.25 \times 45 + 1.3 \times 15 + 1.5 \times (72-60) + 1.35 \times 10) = 151,411.76$
 \downarrow
151,412円

↑ 月45時間までの時間分 ↑ 月45時間を超え60時間までの時間分 ↑ 月60時間を超える時間分 ↑ 休日労働時間分