

7 時間外・休日・深夜の労働

「**時間外労働**」とは、法定労働時間（1日8時間、1週40時間（特例措置対象事業場については1週44時間））、または変形労働時の規定において制限されている労働時間を超えて働くことをいいます。

「**休日労働**」とは、労働義務のない法定の休日に出勤して通常の労働を行うことをいいます。

「**深夜労働**」とは、午後10時から午前5時までの間に行う労働をいいます。

労使協定（36協定）の締結

時間外労働や休日労働をさせるには、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書面による労使協定を結び、これを労働基準監督署に届け出なければなりません（労基法第36条）。通称「36（サブロク）協定」と呼ばれています。

しかし、36協定を結べば何時間でも残業させてもよいというわけではなく、36協定で定める延長時間については、次の限度基準が定められています。（この基準を超えて働かせることは、臨時的に特別な場合に限られており、かつ、労使で「特別条項付き36協定」を結ばなければなりません。）

この基準に適合するよう労使間で十分考慮して協定を結んでください。

★時間外労働の限度に関する基準

a. 一般の労働者の場合
（右の欄以外の労働者）

期 間	限 度 時 間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1か月	45時間
2か月	81時間
3か月	120時間
1年間	360時間

b. 1年単位の変形労働時間制の
対象者の場合（対象期間が3ヶ月
以内の場合は左の欄が適用され
ます。）

期 間	限 度 時 間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1か月	42時間
2か月	75時間
3か月	110時間
1年間	320時間

なお、育児・介護等を行う労働者及び年少者には、時間外労働、休日労働に一定の制限があります。

時間外・休日・深夜の割増賃金

平成22年4月1日より、時間外労働の割増賃金の割増率が引き上げられました。
ただし、中小企業については、しばらくの間適用が猶予されます。

《割増賃金＝通常賃金1時間分×割増率×時間》

労働の種類	割増率
1ヶ月前頁の限度時間までの時間外労働	25%以上
1ヶ月前頁の限度時間～60時間までの時間外労働	25%を超える率(努力義務)
1ヶ月60時間を超える時間外労働	50%以上※
深夜労働	25%以上
休日労働	35%以上
時間外労働と深夜労働とが重なった労働	各時間における時間外労働の割増率 +25%以上
たとえば・ ①時間外労働が1ヶ月45時間までの場合 → 50%以上 (25%[時間外]+25%[深夜]) ②時間外労働が1ヶ月45時間～60時間までの場合 → 50%を超える率 (25%を超える率(努力義務)[時間外]+25%[深夜]) ③時間外労働が1ヶ月60時間を超える場合 → 75%以上 (50%[時間外]+25%[深夜])	
深夜労働と休日労働とが重なった労働	60%以上 (25%[深夜]+35%[休日])以上

◆代替休暇制(※引き上げ分の25%について)

平成22年4月1日より、月60時間を超える法定時間外労働に対しては、労使協定に基づき割増賃金の代わりに有給の休暇を付与することができるようになりました。
(労働基準法第37条第3項)

*ただし、中小企業については当分の間適用が除外されます。