

- *労働協約とは、労働組合との協約。労使協定は過半数労働組合または過半数労働者代表との協定

項 目	内 容			
時間外労働の 限度時間	36 協定の通常予見される時間外労働の限度時間			
	期間	1 日	1 か月	1 年
	一般的な場合	定めなし	45 時間	360 時間
	1 年変形制（対象期間 3 か月超）	定めなし	42 時間	320 時間
	＊上記時間に法定休日労働時間は含まれない。 ＊1 日の時間外労働と法定休日労働については、36 協定で定めた範囲が限度となる。			
特別条項付き 36 協定	通常予見できない臨時的な特別の事情が生じたときは、「特別条項付き 36 協定」の締結・届出により、限度時間を超えて労働させることができる（上限時間あり）。 ■臨時的な特別の事情は、具体的に「予算・決算業務」「納期ひっ迫」「大規模クレーム」「設備トラブル」といった臨時的なものに限られ、「業務上やむを得ない事由」等は認められない。 ■上限時間：①1 年 720 時間以内（休日労働を除く） ②1 か月 100 時間未満（休日労働を含む）（＊） ③2～6 か月の各平均で 1 か月 80 時間以内（休日労働を含む）（＊） ④1 か月 45 時間を超える月（休日労働を除く）の回数は 1 年で 6 回が限度 ＊違反した場合は罰則（6 か月以下の懲役または 30 万円以下の罰金）が適用される。			
割増賃金率	■時間外労働：25%以上（1 か月 60 時間を超える分は 50%以上） ■法定休日労働：35%以上（法定休日以外の休日労働は時間外労働となる） ■深夜労働：25%以上 ■特別条項で限度時間を超える場合の超える時間分の割増率は別に定めることとし、その率は 25%を超える努力義務がある。			
36 協定の適用 が及ばない者	①18 歳未満の年少者 ②妊娠婦が請求した場合 ③育児・介護を行う労働者が請求した場合は、1 か月 24 時間・1 年 150 時間を超える時間外・休日労働禁止（事業の正常な運営を妨げる場合はこの規制はない） ④労基法第 41 条該当者 ⑤高度プロフェッショナル制度適用者			

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。
- 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を負う。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要がある。
 - 【参考】過労死ライン：
 - 発症日の直近 1 か月で、残業時間が 1 か月 100 時間を超えている。
 - 発症日前 2 か月～6 か月間の残業時間が 1 か月平均 80 時間を超えている。
- 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にする。
- 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（＊3）を超えないように努める。
 - ＊3：1 週間：15 時間、2 週間：27 時間、4 週間：43 時間
- 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に努める。
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保（＊4）する。
 - ＊4：次の中から協定することが望ましいことに留意する。
 - 医師による面接指導、深夜業の回数制限、終業から始業までの休息時間の確保（勤務間インターバル）、代償休日・特別な休暇の付与、健康診断、連続休暇の取得、心とからだの相談窓口の設置、配置転換、産業医等による助言・指導や保健指導
- 限度時間が適用除外・猶予されている事業・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に努める。