

最近寄せられた『よくある質問』集 — その39 —

問一 当社では、毎年、対象期間が4月から1年間の時間外労働に関する労使協定（36協定）を締



結し届け出ています。現在、今年4月からの協定の準備をしています。今回の届出から、特別条項を適用した場合の割増賃金率を記載しなければ受取れないと聞きましたが、本当でしょうか。

答一 労働基準法（以下「法」といいます）で定められた労働時間（原則1日8時間、1週40時間）を超えて時間外労働を行わせるためには、36協定を締結し、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。そして、同協定では、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、延長することができ、時間を協定する必要がある、このうち②と③の期間について、「時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示154号）」で定められた限度時間（1週間15時間、1か月45時間、1年間360時間など）を超えて働かせる場合は、その時間数や手続等について協定しなければならぬこととされており、これを特別条項付き協定と呼んでいます。

昨年4月1日に施行された改正法に基づき、同日以降に特別条項付き36協定を締結・更新する場合には、⑦限度時間を超えて働かせる一定の期間（前記②と③の期間）ごとに割増賃金率を定めること、④その率が法定割増賃金率（25%）を超える率とするよう努めること、⑤延長することができ、⑥延長時間を短くするよう努めること、が必要となりました。

です。御社がこれから締結する36協定が特別条項付き協定の場合、⑦の割増賃金率を記載していなければ、労働基準監督署で受理されず返されることとなります。また、④、⑤について、労使当事者が努力義務の存在を知らない等により、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引上げ又は限度時間を超

える時間外労働の短縮に努めていない場合には、労働基準監督署から指導されることとなりますので、ご留意下さい。

問二 当社では、生産調整のため、一部の労働者を3月1日から4月末日まで休業させる予定ですが、休業手当の算定方法を教えてください。なお、当社は賃金を月末締切で計算しています。

答二 法26条では、「使用者の責に帰すべき事由による休業を行った場合、休業期間中その労働者に平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならない」と規定され、会社の都合による休業が行われた日には平均賃金の6割以上の休業手当を支払うことが義務付けられています。ここで、平均賃金とは、法12条で「算定すべき事由の発生した日以前3か月間に支払われた賃金総額をその期間の総日数で

除した金額をいう。その算定期間は、賃金締切日がある場合には、直前の賃金締切日から起算する」と規定されていますので、3月分の休業手当は、12月1日から2月28日までの期間に支払われた賃金総額をその期間の暦日数（90日）で除した金額の6割以上となります。また、4月分の休業手当については、直前の賃金締切日は3月31日ですが、継続した休業期間の場合、休業の初日が平均賃金の算定事由発生日となりますので、3月分と同額となります。

なお、この休業を命じた期間中に所定休日があっても、労働日の休業が継続していれば『継続』になりますし、1日でも労働日があると、『継続』ではなく、次の休業期間の初日が次の休業期間中の休業手当（平均賃金）の算定事由発生日となります。