

そうだったんだ労働法（8）

テーマ：サブロク協定と割増賃金

今回は、変形労働時間制や裁量労働制など、柔軟な時間管理制度について掘り下げました。今月号では、これらの制度と密接に関連する**サブロク協定と割増賃金**のルールに焦点を当てます。

Q1 サブロク協定とは一体何ですか？

A1 労働基準法第 32 条に基づく「**法定労働時間**」は、**1 日 8 時間、週 40 時間**と規定されています。これは標準的な労働時間であり、変形労働時間制の場合はこの限りではありません（詳細は前月号をご覧ください）。

一方、「**所定労働時間**」は企業が労働者に対して支払う報酬の対価として設定される時間で、休憩時間を除いた始業から終業までの時間を指します。

「**実労働時間**」は**実際に働いた時間**を意味し、たとえば所定労働時間が 7 時間 45 分で終業時刻の 30 分前に退社した場合、実労働時間は 7 時間 15 分となります。

労働基準法第 35 条では、使用者は労働者に**毎週少なくとも 1 日の休日**を与えることが義務付けられており、この日を「**法定休日**」と呼びます。

「**法定労働時間**」と「**法定休日**」に働かせることは**禁止**です。

Q2 そうなりますと会社は厳しい規制によって経営が困難になることはありませんか？

A2 企業は通常、就業規則で業務が繁忙な期間に「**所定労働時間**」を超えた労働を認める特約を設定します。これは「**残業**」と呼ばれ、専門用語では「**所定外労働**」と表現されます。法定労働時間や法定休日を超えて労働が必要になることもあり、「**時間外労働**」や「**休日労働**」と呼ばれます。これらは**基本的に禁止**されていますが、企業が運営を継続するためには、使用者と労働者の代表が書面による労使協定を結び、**労働基準監督署に届け出ることで例外的に許可**されます。この協定を「**サブロク（36）協定**」と呼びます。

Q3 「サブロク協定」を結ぶと、労働者は無制限に働かされることになるのでしょうか？

A3 「サブロク協定」は、**時間外及び休日労働を必要最小限に留める目的**で設けられています。この協定には、以下のような厳格な制限が設けられています：

月間最大 45 時間、年間最大 360 時間までの時間外労働

特例として、月間 100 時間未満（休日労働含む）、年間 720 時間以内の時間外労働が可能

1 年間で月 45 時間を超える時間外労働を許可するのは**最大 6 回**まで

健康に特に影響がある業務では、1 日 2 時間以内の時間外労働

1 ヶ月の時間外及び休日労働の合計は 100 時間未満

2 ヶ月から 6 ヶ月の期間で、**月平均時間外及び休日労働は 80 時間以内**

これらの規定により、**労働者の健康と安全が確保**されています。

Q4 使用者にとってメリットがあるようですが、労働者に対する補償はどのようにされていますか？

A4 労働者が時間外労働や休日労働を行った場合、使用者は労働基準法第 37 条に基づいて**割増賃金**を支払う義務があります。割増賃金の割増率は以下の通りです：

通常の時外労働：25%以上の割増

時間外労働が 60 時間を超える場合：50%以上の割増

休日労働：35%以上の割増

深夜労働（22 時から 5 時まで）：25%以上の割増

時間外労働と深夜労働の組み合わせ：50%以上の割増（60 時間超で 75%以上）

休日労働と深夜労働の組み合わせ：60%以上の割増

Q5 割増賃金はどのように計算されますか？

A5 割増賃金は「基本賃金」に割増率を適用して計算されます。計算式は次のようになります：

割増賃金額=法定外時間及び休日労働した時間（1 分単位）×一時間当たりの賃金額×割増率

一時間当たりの賃金額は、通常、月給を所定労働時間で割った金額です。ただし、家族手当や通勤手当などの労働成果と無関係な手当は含まれません。重要なのは、割増賃金が適用されるのは法定労働時間を超えた時間だけであるという点です。

36 協定の正しい理解と適切な運用は、**労働者の権利保護と企業の運営効率のバランス**を取る上で非常に重要です。これを通じて、企業と労働者が共に健全な労働環境を築いていくための基盤が強化されることが可能となります。

筆者自己紹介

氏名：岩瀬直行（陸自OB、いきいきライフ相談センター会員）

出身地：北海道室蘭市

資格：社会保険労務士、1級ファイナンシャルプランナー、CFP

只今、いきいきライフ相談センターでは会員を募集しております。我こそはと思われる方は是非ともご連絡ください！！