

## ■ 第 5 部

---

### 参考資料

- 1 退職事由に係るモデル退職証明書
- 2 時間外労働の取り扱い
  - (1) 一定期間における時間外労働の限度時間
  - (2) 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合の限度時間
  - (3) 特別条項付き協定
  - (4) 適用除外
- 3 派遣社員の雇用管理
- 4 賃金控除に関する協定書（例）
- 5 改正労働基準法の概要（平成22年4月1日施行）

## 1 退職事由に係るモデル退職証明書

労働者が退職する場合に使用者に請求すれば、①使用期間 ②従事した業務 ③地位 ④賃金 ⑤退職の理由（その理由が解雇であるときは、その理由を含む。）について使用者は証明書を交付することが義務づけられています。

なお、解雇の予告から退職の日までの間に労働者が解雇の理由について証明書を請求した場合にも遅滞なく交付しなければなりません。

また、この証明書には、労働者の請求しない事項は記入してはならないことになっていますから、例えば、解雇した場合でも「解雇の理由は書かないで」と申出があれば、解雇の事実のみを記入することにとどめます。

（※退職の理由：自己都合退職・勸奨退職・解雇・定年退職・契約期間満了・移籍出向など）

（労働者名） 殿

以下の事由により、あなたは当社を 年 月 日に退職したことを証明します。

年 月 日

事業主氏名又は名称

使用者職氏名

- ① あなたの自己都合による退職（②を除く。）
- ② 当社の勸奨による退職
- ③ 定年による退職
- ④ 契約期間の満了による退職
- ⑤ 移籍出向による退職
- ⑥ その他（具体的には \_\_\_\_\_ ）による退職
- ⑦ 解雇（別紙の理由による。）

※ 該当する番号に○を付けること

※ 解雇された労働者が解雇の理由を請求しない場合には、⑦の「（別紙の理由による。）」を二重線で消し、別紙は交付しないこと



## 2 時間外労働の取り扱い

### (1) 一定期間における時間外労働の限度時間

36 協定で定める延長時間は最も長い場合でも次表の限度時間を超えてはいけません。

限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また、休日労働を含むものではありません。

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

\*一定期間が、上表に該当しない場合は、下表左の「期間」の区分に応じ、右の欄の「限度時間」となります。

期 間	限度時間（計算方法）
<b>1 1 日を超え 1 週間未満の 日数を単位とする期間</b>	$15 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 7 = \text{限度時間}$
(例) 3 日の場合	$15 \text{ 時間} \times 3 \text{ 日} \div 7 = 6.4 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 7 時間 (限度時間です)
<b>2 1 週間を超え 2 週間未満 の日数を単位とする期間</b>	$27 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 14 = \text{限度時間}$
(例) 10 日の場合	$27 \text{ 時間} \times 10 \text{ 日} \div 14 = 19.3 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 20 時間 (限度時間です)
<b>3 2 週間を超え 4 週間未満 の日数を単位とする期間</b>	$43 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 28 = \text{限度時間}$ (27 時間を下回るときは、27 時間)
(例) 21 日の場合	$43 \text{ 時間} \times 21 \text{ 日} \div 28 = 32.3 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 33 時間 (限度時間です)
<b>4 1 か月を超え 2 か月未満 の日数を単位とする期間</b>	$81 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 60 = \text{限度時間}$ (45 時間を下回るときは、45 時間)
(例) 45 日の場合	$81 \text{ 時間} \times 45 \text{ 日} \div 60 = 60.8 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 61 時間 (限度時間です)
<b>5 2 か月を超え 3 か月未満 の日数を単位とする期間</b>	$120 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 90 = \text{限度時間}$ (81 時間を下回るときは、81 時間)
(例) 70 日の場合	$120 \text{ 時間} \times 70 \text{ 日} \div 90 = 93.3 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 94 時間 (限度時間です)

(2) 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の場合の限度時間

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は(1)と異なり、最も長い場合でも次表の限度時間を超えてはいけません。

限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また、休日労働を含むものではありません。

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

\* 一定期間が、上表に該当しない場合は、下表左の「期間」の区分に応じ、右の欄の「限度時間」となります。

期 間	限度時間 (計算方法)
<b>1 1日を超え1週間未満の日数を単位とする期間</b>	$14 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 7 = \text{限度時間}$
(例) 3日の場合	$14 \text{ 時間} \times 3 \text{ 日} \div 7 = 6 \text{ 時間}$
<b>2 1週間を超え2週間未満の日数を単位とする期間</b>	$25 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 14 = \text{限度時間}$
(例) 10日の場合	$25 \text{ 時間} \times 10 \text{ 日} \div 14 = 17.9 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 18 時間 (限度時間です)
<b>3 2週間を超え4週間未満の日数を単位とする期間</b>	$40 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 28 = \text{限度時間}$ (25 時間を下回るときは、25 時間)
(例) 21日の場合	$40 \text{ 時間} \times 21 \text{ 日} \div 28 = 30 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 30 時間 (限度時間です)
<b>4 1か月を超え2か月未満の日数を単位とする期間</b>	$75 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 60 = \text{限度時間}$ (42 時間を下回るときは、42 時間)
(例) 45日の場合	$75 \text{ 時間} \times 45 \text{ 日} \div 60 = 56.3 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 57 時間 (限度時間です)
<b>5 2か月を超え3か月未満の日数を単位とする期間</b>	$110 \text{ 時間} \times (\text{当該日数}) \div 90 = \text{限度時間}$ (75 時間を下回るときは、75 時間)
(例) 70日の場合	$110 \text{ 時間} \times 70 \text{ 日} \div 90 = 85.6 \text{ 時間}$ → (端数切上げ) → 86 時間 (限度時間です)

### (3) 特別条項付き協定

時間外・休日労働の協定を締結する場合には、前記(1)及び(2)のように一定の期間に時間外労働の限度枠が設けられていますが、「特別条項付き協定」を締結すれば、限度枠を超える一定の時間を延長することができます。労基法の改正に伴い「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、この「特別条項付き協定」を締結する際には、新たに、①限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超えて3か月以内の期間、1年間）ごとに、割増賃金率を定めること、②①の率を法定割増賃金率（2割5分以上）を超える率とするよう努めること、③そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること、が必要とされます。（148頁参照）

また、「特別の事情」（臨時的なものに限る。）がある場合に限られますので注意してください。

なお、実施方法として、次のとおり、① 別に労使協定を締結する。もしくは、② 36協定届の空欄に記載する方法があります。

#### 「特別条項付き協定」の文例

「一定期間についての延長時間は1か月45時間とする（注1）。ただし、××のときは（注2、3）、労使の協議を経て（注4）、1か月60時間（注5）までこれを延長することができる。

この場合、(1)月45時間を超える時間外労働に対しては、割増賃金率〇%（注：25%以上の率とすること）とする。(2)月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めること、(3)延長時間を更に延長する回数は、6回（注6）までとすること

この場合、次の要件を満たしていることが必要です。

(注1) 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）を定めること

(注2) 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない「特別の事情」（臨時的なものに限る。）をできるだけ具体的に定めること

(注3) 「特別の事情」は次のア・イに該当するものであること

ア 一時的又は突発的であること

イ 全体として1年の半分（6か月）を超えないことが見込まれること

(注4) 一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続きを、協議、通告、その他具体的に定めること

(注5) 限度時間を超える一定の時間を定めること

(注6) 限度時間を超えることのできる回数を定めること

「特別の事情」の例：一時的又は突発的な事由である必要があります

<臨時的と認められるもの>	<臨時的と認められないもの>
・ 予算、決算業務	・ (特に事由を限定せず) 業務の都合上必要なとき
・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙	・ (特に事由を限定せず) 業務上やむを得ないとき
・ 納期のひっ迫	・ (特に事由を限定せず) 業務繁忙なとき
・ 大規模なクレームへの対応	・ 使用者が必要と認めるとき
・ 機械のトラブルへの対応	・ 年間を通じて適用されることが明らかな事由