

労働基準法改正のポイント

第170回国会において、労働基準法が改正されました。

関連の省令・告示の改正とあわせ、2010年4月1日から施行されます。

1. 時間外労働の割増率

限度時間を超える時間外労働の抑制のため、特別条項付き協定を締結する場合、限度時間を超える部分の割増賃金率を定めること、その率を25%超とするよう努めること、限度時間を超える時間外労働をできる限り短くするよう努めることとしました。

2. 月60時間超の時間外割増率

特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、使用者が、月60時間を超えて時間外労働をさせた場合、その超えた時間の労働については、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととなりました。

3. 代替休暇

労使協定の締結を要件に、使用者が、2の場合の割増賃金の支払いが必要となる時間数分について有給の休暇を与え、労働者が当該休暇を取得したときは、2の場合の割増賃金の支払いが免除されることとなりました。(法定の25%以上の割増賃金の支払いは必要)

4. 時間単位の年次有給休暇

労使協定の締結を要件に、年次有給休暇の日数のうち5日分以内の日数について、時間単位で取得することができることとなりました。

■ 中小事業主の適用除外

- ◆ 中小事業主については、当分の間、月60時間超の割増率(2)および代替休暇(3)は、適用されません。
- ◆ 経過措置
法施行後3年を経過した場合、中小事業主の適用除外について検討を加えることとなっています。また、法施行後5年を経過した場合にも、施行状況を勘案し、必要があるときは法規定について検討を加えることとなっています。

1. 時間外労働の割増率

特別条項付き協定を締結する場合、限度時間を超える部分の割増賃金率を定めることとされました。
(法第36条第2項／時間外労働限度基準告示)

- 1. 特別条項付き協定においては、限度時間を超える時間に対する割増賃金率も定めること。(告示第3条第1項)
特別条項付き協定に1の定めがない場合は、労働基準監督署長の助言・指導の対象になります。【通達※】
 - 2. 限度基準を超える場合は、延長時間をできる限り短くするよう努めなければならない。(告示第3条第2項)
 - 3. 1の割増率は法定割増率(25%)を超える率とするよう努めなければならない。(告示第3条第3項)
- ※「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」(基発05290019号／2009.5.29)

限度時間数

期 間	一般労働者の場合	3ヶ月超1年の変形労働時間制の場合	期 間	一般労働者の場合	3ヶ月超1年の変形労働時間制の場合	期 間	一般労働者の場合	3ヶ月超1年の変形労働時間制の場合
1週間	15時間	14時間	1ヶ月	45時間	42時間	1年間	360時間	320時間
2週間	27時間	25時間	2ヶ月	81時間	75時間			
4週間	43時間	40時間	3ヶ月	120時間	110時間			

2. 月60時間超の割増率

使用者が、月60時間を超えて時間外労働をさせた場合、その超えた時間の労働については、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととなりました。(法第37条第1項)

中小事業主については、当分の間、月60時間超の割増率については、適用しないものとされました。(法第138条)
法施行後3年を経過した場合、中小事業主の適用除外について検討を加えることとされました(附則第3条第1項)。また、法施行後5年を経過した場合にも、施行状況を勘案し、必要があるときは法規定について検討を加えることとされました。(附則第3条第2項)

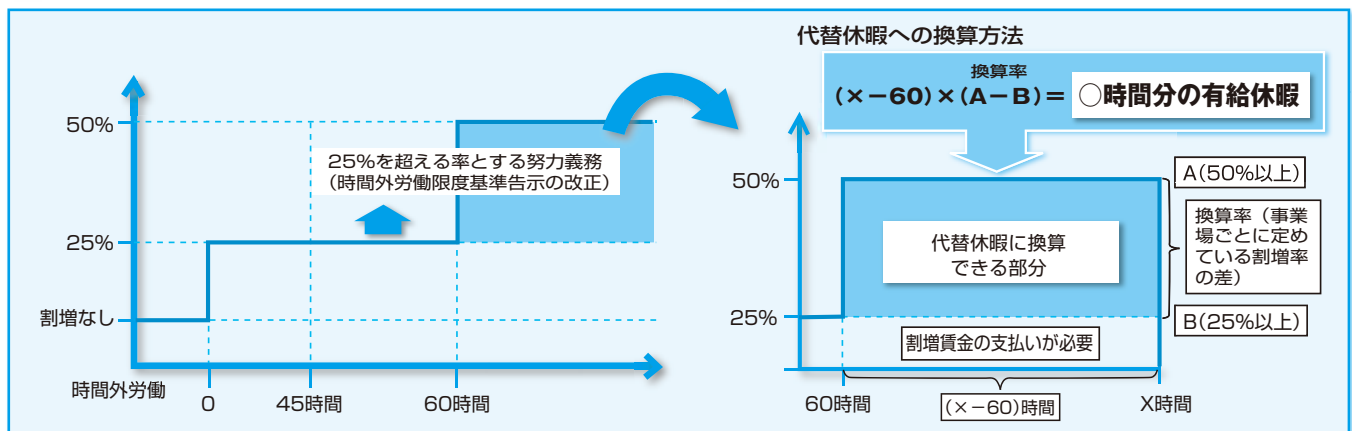
■ 中小事業主の範囲(中小企業基本法) ※「資本金の額又は出資の総額」と「常時使用する労働者数」のどちらか一方を満たす場合

	資本金の額又は出資の総額	常時使用する労働者数※
サービス業を主たる事業	5,000万円以下	100人以下
小売業を主たる事業	5,000万円以下	50人以下
卸売業を主たる事業	1億円以下	100人以下
その他の事業	3億円以下	300人以下

※「常時使用する労働者数」の判断 【通達】
在籍 outward者…出向元・出向先、両方の労働者数に参入
移籍 outward者(転籍者)…出向先の労働者数に参入
派遣労働者…派遣元の労働者数に参入

月60時間超の割増率の引き上げ

代替休暇



休日労働との関係【通達】

法定休日以外の休日(所定休日)に行った労働は、時間外労働「月60時間」の算定対象に含めなければなりません。

深夜労働との関係【施行規則 第20条・通達】

深夜労働のうち、月60時間に達した後に行われた時間外労働に対する割増率は75%以上となります。

3. 代替休暇

労使協定の締結を要件に、使用者が、2の割増賃金の支払いが必要となる時間数分について、有給の休暇を与え、労働者が当該休暇を取得したときは、2の割増賃金の支払いが免除されることとなりました。（法定の25%以上の割増賃金の支払いは必要）（法第37条第3項）

■ 労使協定で定めなければならない事項（施行規則第19条の2）

□1. 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法

□2. 代替休暇の単位（1日又は半日）

「代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」※

と組み合わせて、1日又は半日の休暇を与えることも可とする場合にはその旨。

※事業場の既存の休暇制度、時間単位年休等を組み合わせることも可。【通達】

□3. 代替休暇を与えることができる期間

60時間を超えた月の末日の翌日から2ヶ月以内の範囲内で労使協定で定める。

■ 代替休暇と年次有給休暇との関係【通達】

労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日は、年次有給休暇付与の算定基礎となる全労働日に含まないものとして扱います。

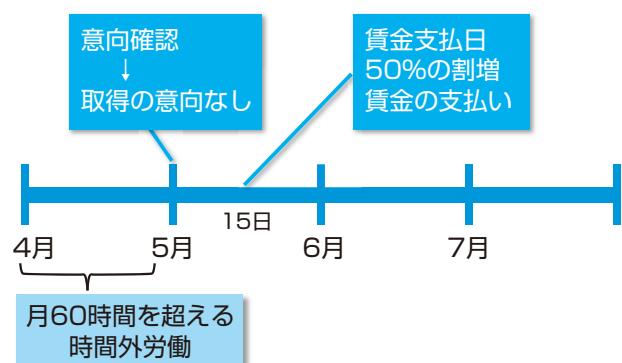
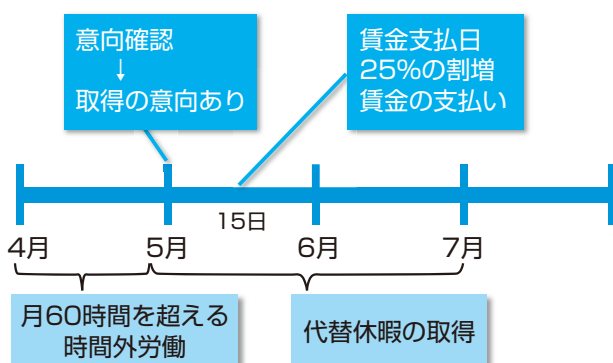
■ 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日【通達】

労使協定が締結されている事業場においても、代替休暇を実際に取得するか否かは、労働者の意思によります。また、代替休暇が実際に与えられる日は、当然、労働者の意向を踏まえたものとなります。【通達】

- ・賃金締切日が月末
 - ・賃金支払日が翌月15日
 - ・代替休暇は2か月以内に取得
 - ・代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率 50%
 - ・代替休暇を取得した場合の割増賃金率 25%
- とされている事業場の場合の例

a. 労働者に代替休暇取得の意向がある場合

b. a 以外の場合（労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等）



※ 代替休暇取得の意向があった労働者が実際に代替休暇を取得できなかったとき【通達】

取得できなかった代替休暇に対応する時間の労働について、代替休暇を取得できないことが確定した賃金計算期間に係る賃金支払日に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金を支払う必要があります。

※ 法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金が支払われた後に、労働者から代替休暇取得の意向があった場合【通達】

代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であっても、労働者は代替休暇を取得できないことを労使協定で定めても差し支えありません。

4. 時間単位の年次有給休暇

労使協定の締結を要件に、年次有給休暇の日数のうち5日分以内の日数について、時間単位で取得することができることとなりました。(法第39条第4項)

■ 労使協定で定めなければならない事項(法第39条第4項・施行規則第24条の4)

- 1. 時間単位年休の対象労働者の範囲
 - ・利用目的によって時間単位年休の対象者の範囲を定めることは不可。【通達】
- 2. 時間単位年休の日数（年間5日以内の範囲で定める）
 - ・5日に満たない日数が比例付与される労働者の場合は、その日数の範囲内。【通達】
 - ・残日数、残時間数を次年度に繰り越す場合でも、時間単位年休として取得できるのは年間5日以内。【通達】
- 3. 1日分の時間単位年休の時間数
 - ・日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間の1日平均所定労働時間数を下回らないこと。
 - ・1時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げる必要がある。【通達】
- 4. 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数（1日の所定労働時間数に満たないものとする）

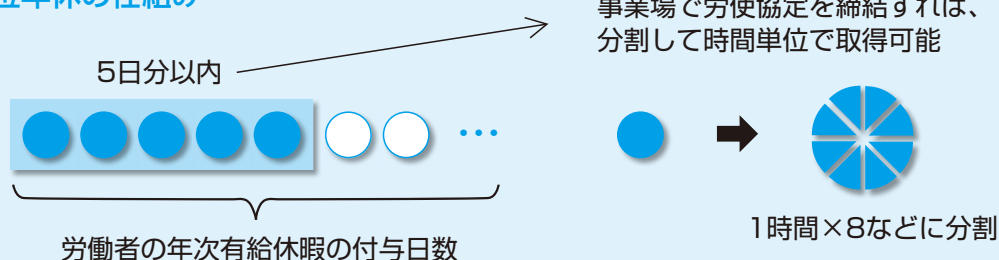
■ 時季変更権との関係【通達】

- ・労働者が時間単位での取得を請求した場合に日単位に変更すること、日単位での取得を請求した場合に時間単位に変更することは、使用者の時季変更には当たらず認められません。
- ・あらかじめ労使協定で、時間単位年休を取得できない時間帯を定めておくこと、所定労働時間の中途における取得を制限すること、1日あたりの取得時間を制限すること等は認められません。

■ 年次有給休暇との関係【通達】

- ・時間単位年休を計画年休として与えることは認められません。
- ・年休取得の原則は日単位であるので、1日の年休を取得する場合には、時間単位ではなく日単位で取得することが原則です。

【図】時間単位年休の仕組み



■ 労使協定を締結するには？

当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定であることが必要です。

「労働者の過半数を代表する者」…労働基準法施行規則第6条の2第1項において、

- ①法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと、及び、
- ②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当する者とされています。