

労働基準法改正のポイント ~平成22年4月1日より施行されました~

長時間にわたって労働する労働者の割合が高くなっていることを受け、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的とした「労働基準法の一部を改正する法律」が成立しました。改正の内容は以下のとおりです。

I. 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を引き上げるよう努めること等とされました。

現行の取り扱い 法定時間外労働を行わせるためには、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、限度時間の範囲内で、延長することができる時間を労使で協定しなければなりません。（「36協定」）

②③の期間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で協定しなければなりません。（「特別条項付き36協定」）

Q：限度時間とは？

- ・労働基準法で労働時間は1週40時間、1日8時間までと定められています。
- ・労使で協定（「36協定」）を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示第154号）」において、一定の限度が定められています。（一部適用除外あり。）

Q：限度時間を超えて働く場合とは？

- ・臨時的に特別な事業がある場合に限り、労使で「特別条項付き36協定」を結ぶことで限度時間を超えて働かせることが可能です。

時間外労働の削減（I. II. の概要）

<これまで>

時間外労働 割増賃金25%



<改正後>

1か月の時間外労働

～45時間

○割増賃金25%

45時間超～

◎労使で時間短縮・割増賃金率を引き上げ（努力義務）

60時間超～

◎割増賃金50%（法的措置）（※）

◎引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も可能

（※）60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる。

改正のポイント

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使で特別条項付き36協定を結ぶ際には、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
- が必要になります。

（注）平成22年4月1日以降に協定を締結、更新する場合は対象です。

II. 法定割増賃金率の引き上げ関係 ※中小企業には、当分の間、適用が猶予されます

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

現行の取り扱い 法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

改正のポイント

- 深夜労働との関係：深夜（22：00～5：00）の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせ

た場合は、深夜割増賃金率25%以上+時間外割増賃金率50%以上=75%以上となります。

●**法定休日労働との関係**：1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

Q：法定休日とは？

- ・使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。

改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。労使協定で定める事項（※）には以下の4つがあります。

（※）労使協定で定める事項

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

Ⅲ. 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります。

過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。（時間単位年休）

年次有給休暇の有効活用（Ⅲ. の概要）

<日単位での年休休暇>

◎5日分は、子の通院等の事由などに対応して、時間単位での年休休暇を可能とする

改正のポイント

①**時間単位年休の対象労働者の範囲**

対象となる労働者の範囲を定めます。仮に一部を対象外とする場合は、「事業の正常な運営」を妨げる場合に限られます。取得目的等によって対象範囲を定めることはできません。

②**時間単位年休の日数**

5日以内の範囲で定めます。

③**時間単位年休1日の時間数**

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数を基に定めます。時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。

④**1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数**

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数（例：「2時間」など）を記入します。

●**時期変更権との関係**：時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。

ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

●**支払われる賃金額**：時間単位年休1時間分の賃金額は、①平均賃金②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬日額（労使協定が必要）のいずれかをその日の所定労働時間数で割った額になります。①～③のいずれにするかは、日単位による取得の場合と同様にしてください。

◎詳細については、千葉労働局またはお近くの労働基準監督署へお問い合わせください。

また、厚生労働省HPでもご確認ください。