

# 改正労働基準法のポイント

## はじめに

労働時間の現状を見ると、週60時間以上労働する労働者の割合は全体で10.0%、特に30歳代の子育て世代の男性のうち週60時間以上労働する労働者の割合は20.0%となっており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなっています。

(総務省「労働力調査」平成20年)

こうした働き方に対し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっています。

このため、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改正労働基準法が成立しました。

このリーフレットでは、省令・告示も含めた改正のポイントを解説しています。改正の趣旨・内容をご理解いただき、長時間労働の抑制等に向けた積極的な取組をお願いします。

## 主な改正内容

### 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上げるよう努めること等とされます・・・p2

### II 法定割増賃金率の引上げ

- 月60時間を超える法定時間外労働に対して、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・・・p3
- 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・・・p4
- 中小企業には当分の間適用が猶予されます・・・p6

### III 時間単位年休

- 労使協定により年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります・・・p7

施行期日 平成22年4月1日



ひと・暮らし・みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

厚生労働省のホームページもご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>

## 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 割増賃金率を上げるよう努めること等とされます

時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきものです。労使の努力によってできるかぎり限度時間を超える時間外労働を抑制しましょう。

### 現行の取扱い

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」)

※ 労働者側の協定当事者は、過半数組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)、それがない場合は過半数代表者(事業場の労働者の過半数を代表する者)となります。

#### 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。)

期間	限度時間	限度時間(※)
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

#### 限度時間を超えて働く場合とは？

臨時的に特別な事情がある場合に限り、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。

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

## 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
- 2 1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。

(例)法定時間外労働時間が、1か月45時間を超えると30%、1年360時間を超えると35%に設定している場合

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1か月の法定時間外労働時間	50h	50h	30h	30h	30h	50h	65h	15h	30h	30h	60h	60h
1年の累積法定時間外労働時間数	50h	100h	130h	160h	190h	240h	305h	320h	350h	380h	440h	500h
割増賃金率(限度時間内)	~45h 25%	~45h 25%	25%	25%	25%	~45h 25%	~45h 25%	25%	25%	~360h 25%		
割増賃金率(限度時間外)	45h超 ~50h 30%	45h超 ~50h 30%					45h超 ~50h 30%	45h超 ~60h 30%			360h超~500h 35%	
割増賃金率(1か月60時間超)							60h超 ~50%					

詳細はp3参照

## II 法定割増賃金率の引上げ関係

# 月60時間を超える法定時間外労働に対して、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

労働者が健康を保持しながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう、1か月に60時間を超える法定時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上に引き上げます。

### 現行の取扱い

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

1か月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。

※ 1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

中小企業は  
適用が  
猶予されます。  
(p6参照)

### 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。

#### 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。

(例)  
平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働した場合

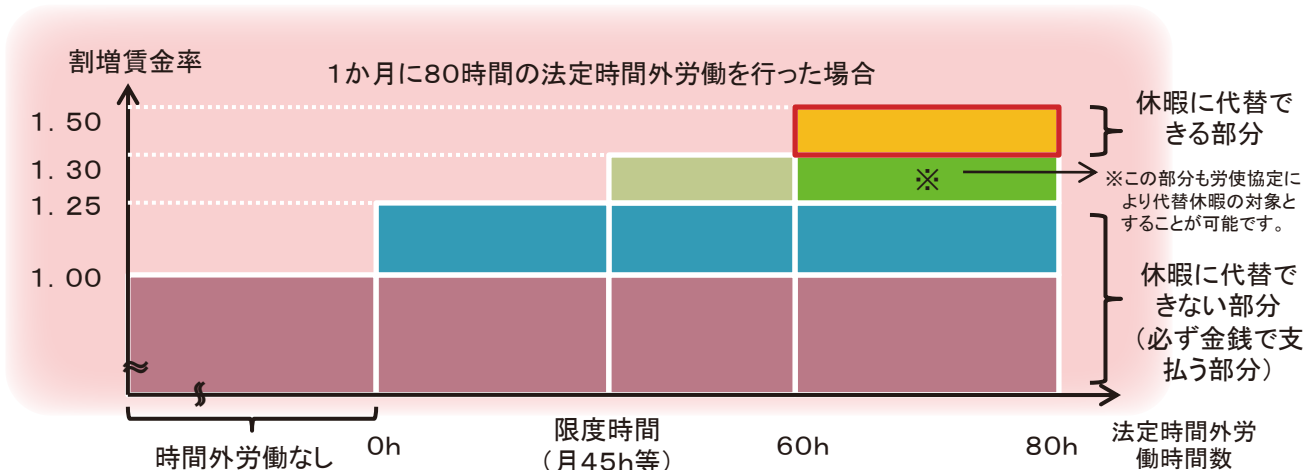
土曜が所定休日、日曜が法定休日の場合	法定時間外労働時間数	累計
日 月 火 水 木 金 土 1 2 3 4	3時間×3日 = 9時間	9時間
5 6 7 8 9 10 11	3時間×5日 + 4時間 = 19時間	28時間
12 13 14 15 16 17 18	3時間×5日 = 15時間	43時間
19 20 21 22 23 24 25	3時間×5日 = 15時間	58時間
26 27 28 29 30 31	3時間×5日 = 15時間	73時間
算定に含まれる部分	法定休日労働時間数 2時間	

法定時間外労働時間数の累計が1か月60時間を超える、**27日の時間外労働3時間目から、割増賃金率が5割となる**

## II 法定割増賃金率の引上げ関係

# 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

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



## 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、それが無い場合は過半数代表者との間で**労使協定**を結ぶ必要があります。

### 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、割増賃金の支払日の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

※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。

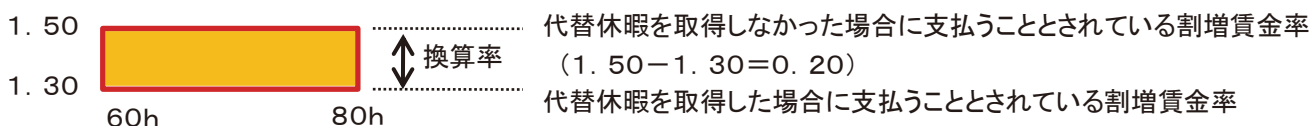
### ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\text{代替休暇の時間数} = \left[ \text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right] \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。



換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80 - 60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。



## II 法定割増賃金率の引上げ関係

### ② 代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

※ 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせず、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

#### 端数の時間がある場合

労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。

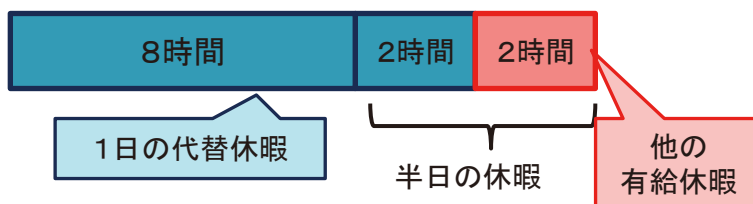
他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇(※)が考えられます。(※ この場合は、労働者の請求が前提です。)

(例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

① 1日(8時間)の代替休暇を取得し、端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



### ③ 代替休暇を与えることができる期間

代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

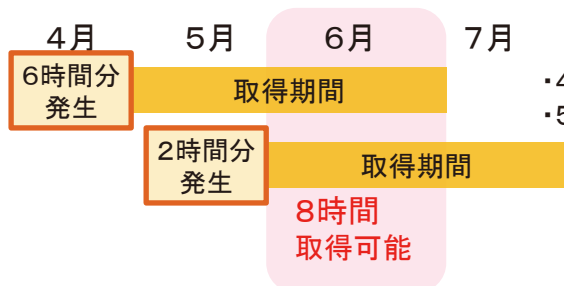
法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月間以内の期間で与えることを定めてください。

※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。

※ 期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合

※ 1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



・4月の法定時間外労働に対応する6時間分 5～6月に取得可能  
・5月の法定時間外労働に対応する2時間分 6～7月に取得可能

この場合、6月には6時間+2時間=8時間として、1日の代替休暇を取得することができます。

## II 法定割増賃金率の引上げ関係

### ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

#### 取得日の決定方法(意向確認の手続)

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

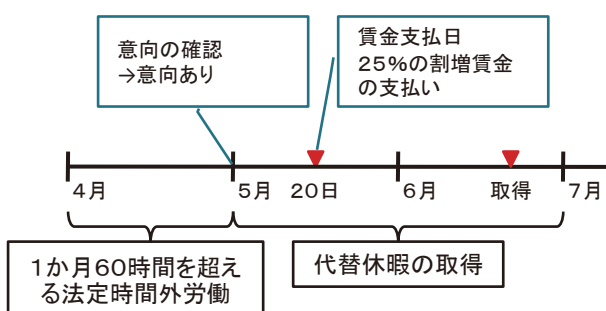
ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

#### 割増賃金支払日

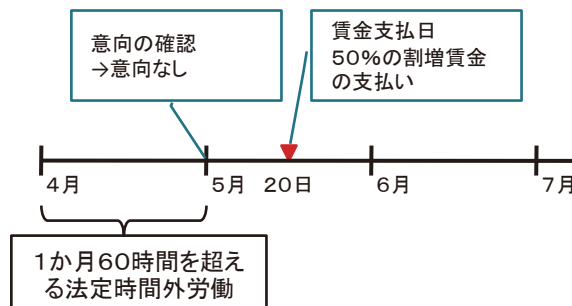
代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

例：賃金締切日が月末 支払日が翌月20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% の事業場

#### (A)労働者に代替休暇取得の意向がある場合



#### (B)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



## ※「II 法定割増賃金率の引上げ関係」については、中小企業には、当分の間、適用が猶予されます。

- ・ 中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。
- ・ 事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。
- ・ 法の施行3年経過後に改めて検討することとされています。

#### 猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(例)

製造業(「その他」の業種)

- ・ 資本金1億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・ 資本金1億円、労働者数500人 → 中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・ 資本金5億円、労働者数500人 → 大企業

※業種分類は日本標準産業分類(第12回改定)に従っています。

## 労使協定により年次有給休暇を 時間単位で付与することができるようになります

仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるよう、  
時間単位で年次有給休暇を付与できるようになります。

### 改正のポイント

過半数組合、それが無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)

※分単位など時間未満の単位は認められません。

※労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。今回の改正後も半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

### 労使協定で定める事項

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

#### 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、事業の正常な運営との調整を図る観点から労使協定でその範囲を定めることとされています。ただし、取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

(例)

○工場のラインで働く労働者を対象外とする。→ 事業の正常な運営が妨げられる場合は可。  
×育児を行う労働者に限る。→ 取得目的による制限なので不可。

#### ②時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。※前年度からの繰越しがある場合は、当該繰越し分も含めて5日以内となります。

#### 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。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休  
→ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。  
→ 8時間×5日=40時間分の時間単位年休  
(7時間30分×5日=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

日によって所定労働時間数が異なる場合

1年間における1日平均所定労働時間数  
(これが決まっていない場合は決まっている期間における1日平均所定労働時間数)を基に定めます。

#### ④1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(例えば「2時間」など)を記入します。  
※ただし、1日の所定労働時間数を上回ることはできません。

#### 時季変更権との関係

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。

## 労使協定の規定例

### 36協定における特別条項の例(p2参照)

一定期間についての延長時間は1か月45時間、1年360時間とする。  
ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年450時間まで延長することができる。  
なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は40%とする。

### 代替休暇の労使協定の例(p4~6参照)

(対象者及び期間)

第1条 代替休暇は、賃金計期間の初日を起算日とする1か月において、60時間を超える時間外労働を行った者のうち半日以上の上の代替休暇を取得することが可能な者(以下「代替休暇取得可能労働者」という。)に対して、当該代替休暇取得可能労働者が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から2か月以内に与えられる。

(付与単位)

第2条 代替休暇は、半日又は1日単位で与えられる。この場合の半日とは、午前(8:00~12:00)又は午後(13:00~17:00)の4時間のことをいう。

(代替休暇の計算方法)

第3条 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率30%を差し引いた20%とする。また、会社は、労働者が代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率(20%)で除した時間数については、20%の割増賃金の支払を要しない。

(代替休暇の意向確認)

第4条 会社は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った代替休暇取得可能労働者に対して、当該月の末日の翌日から5日以内に代替休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5日以内に意向の有無が不明なときは、意向がなかったものとみなす。

(賃金の支払日)

第5条 会社は、前条の意向確認の結果、取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る割増賃金支払日に残りの20%の割増賃金を支払うこととする。

第6条 会社は、第4条の意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に労働者から取得の意向が表明された場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を清算するものとする。

### 時間単位年休の労使協定の例(p7参照)

(対象者)

第1条 すべての労働者を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日分の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。