改正労働基準法のあらまし

改正労働基準法が平成２２年４月から施行されます。

このパンフレットでは、改正労働基準法について、改正内容ごとにその趣旨や詳しい内容を解説しています。

改正労働基準法の趣旨や内容を踏まえ、使用者と労働者の皆さまでよく話し合っていただき、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。

ひと・くらし・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

（H21.10）

目次

◎改正労働基準法のポイント　p．1

1．「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係（限度時間を超える時間外労働の抑制）　p．2

2．法定割増賃金率の引上げ

1）月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ　p．7
2）代替休暇　p.12
3）中小企業の猶予措置　p.20

3．年次有給休暇の時間単位付与　p.23

4．その他　p.28

5．資料集

（1）労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）　p.29

（2）労働基準法施行規則等の一部を改正する省令（平成21年厚生労働省令第113号）　p.35

（3）労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する件（平成21年厚生労働省告示第316号）　p.39

（4）労働基準法の一部を改正する法律の施行について（平成21年5月29日基発第0529001号）　p.40

◎改正労働基準法のポイント

改正の趣旨

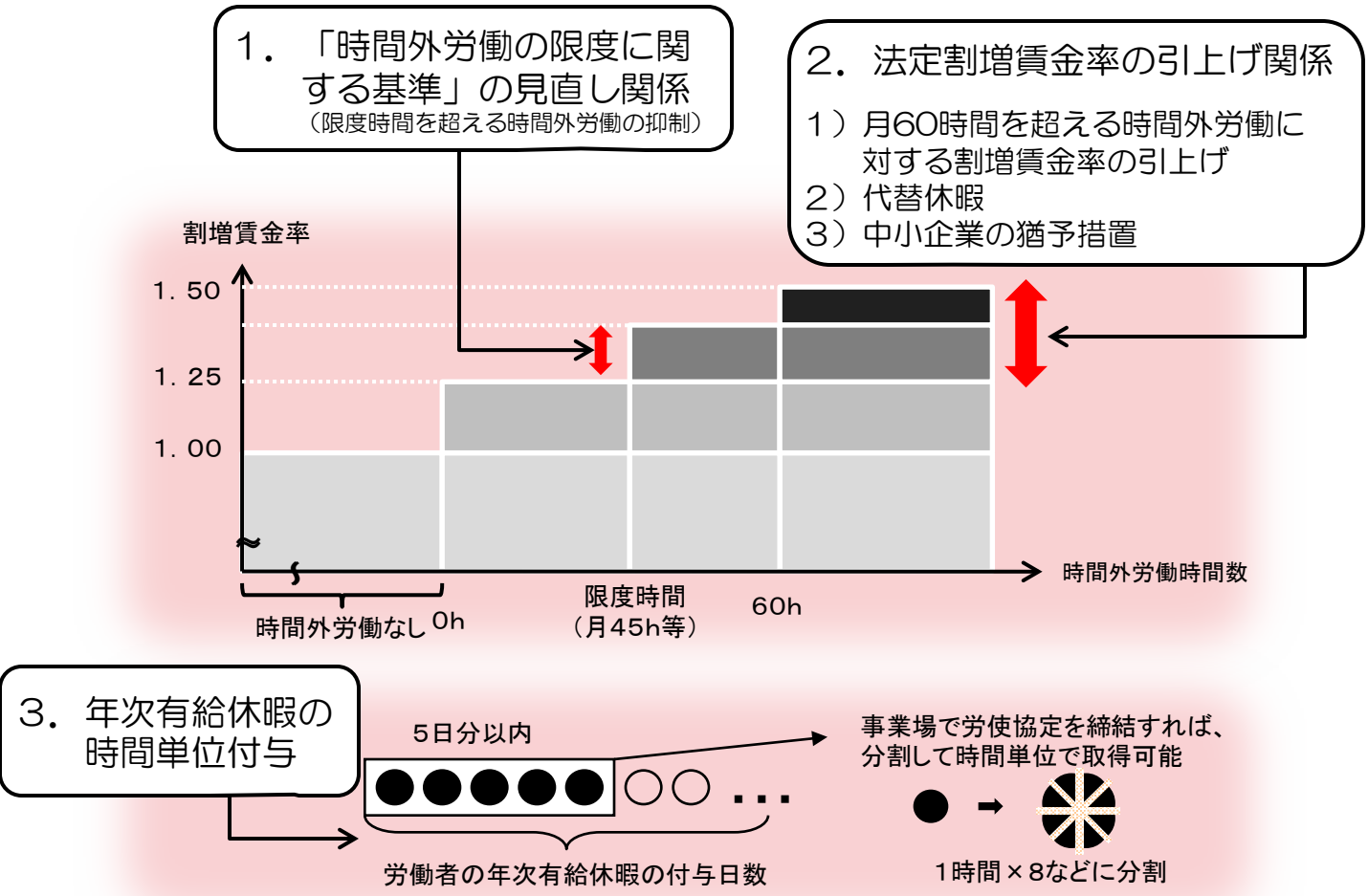
労働時間の現状を見ると、週60時間以上労働する労働者の割合は、全体の中で10.0%、特に30歳代の子育て世代の男性の中では20.0%となっており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなっています。（総務省「労働力調査」平成20年）

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。

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。

改正の概要



施行期日　平成22年4月1日

1.「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係（限度時間を超える時間外労働の抑制）

（1）趣旨

長時間にわたる時間外労働の抑制を図るために厚生労働大臣が定めている「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）」においては、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が生じた場合に限り、特別条項付き36協定を締結することによって限度時間を超えて時間外労働を行うことができることとされています。

しかし、**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あり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものです**。

このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものです。

（2）現行制度の概要

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。

これを超えて法定時間外労働（以下「時間外労働」と言います。）を行わせるためには、労使（※）で時間外労働協定（「36協定」）を締結し、これを労働基準監督署に届け出る必要があります。

36協定では、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、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。このうち②、③の延長時間については「時間外労働の限度に関する基準」において、一定の限度時間が定められています（一部、適用除外あり）。（右図参照）

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

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

※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。

特別条項付き36協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、「特別条項付き36協定」を結ぶことにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

特別条項付き36協定では、

◇原則としての延長時間（限度時間以内の時間）
◇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
◇一定期間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
◇限度時間を超える一定の時間
◇限度時間を超えることができる回数

を定める必要があります。

★特別の事情はできるだけ具体的に定めます。
★特別の事情は臨時的なものに限られ、具体的には
・一時的又は突発的であること
・全体として1年の半分を超えないことが見込まれることが必要です。

（3）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。

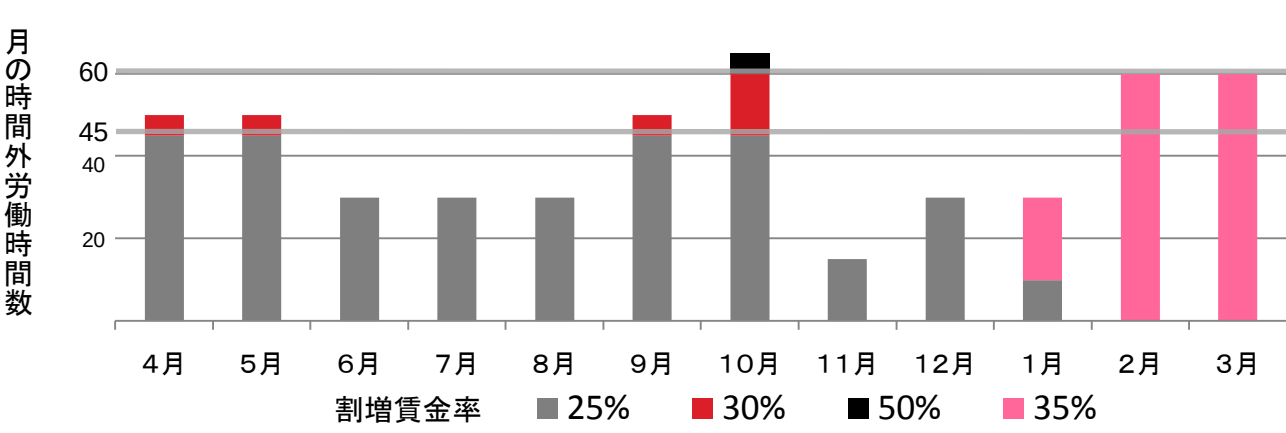
（4）具体例

ⅰ） 改正後の割増賃金率

例１

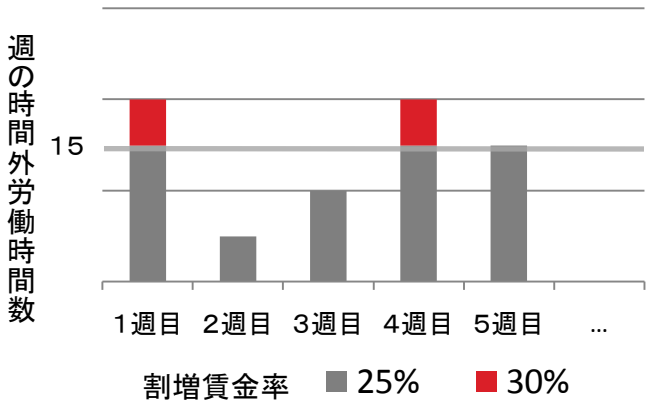
時間外労働時間が、1か月45時間を超えると30%、1年360時間を超えると35%に設定している場合

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か月の時間外労働時間	50h	50h	30h	30h	30h	50h	65h	15h	30h	30h	60h	60h
1年の累積時間外労働時間数	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（月60時間超）							60h超～ 50%					



例２

時間外労働時間が、１週間15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



時間外労働が、月60時間（法定割増賃金率の引上げの関係）、１年360時間を超えるか否かの計算は、別途行うこととなります。

ⅱ） 特別条項付き36協定

例１

一定期間における延長時間は、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420時間まで延長することができる。

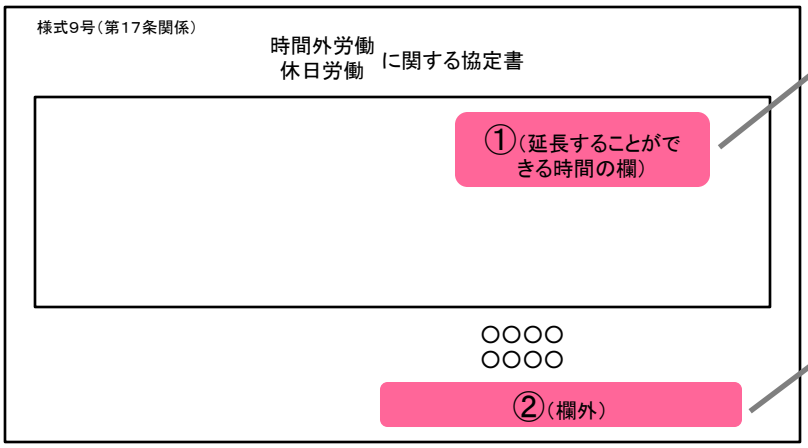
この場合の割増賃金率は、１か月45時間を超えた場合は30％、１年360時間を超えた場合は35％とする。

例２

一定期間における延長時間は、３か月120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、２回を限度として３か月150時間まで延長することができ、１年400時間まで延長することができる。

この場合の割増賃金率は、３か月120時間を超えた場合又は１年360時間を超えた場合は40％とする。



特別条項付き３６協定の様式は任意です。
協定書又は３６協定の届出様式の任意の部分（①、②の位置等）に記載をするか、別紙として添付しても構いません。

iii）就業規則

特別条項付き36協定で割増賃金率を定めた場合には、労働基準法第89条第2号に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関するものなので、就業規則にも新しい割増賃金率を規定する必要があります。

例１

割増賃金率を、1か月45時間を超える時間外労働について35%、1年360時間を超える時間外労働について40%に設定している場合

第〇章　賃金
（割増賃金）
第〇条　時間外労働に対する割増賃金は次の割増賃金率に基づき、次条の計算方法により支給する。
（１）１か月の時間外労働時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。なお、この場合の１か月は毎月１日を起算日とする。

一	時間外労働45時間以下	25％
二	時間外労働45時間超～60時間以下	35％
三	時間外労働60時間超	50％
四	三の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間	35％（残り15％の割増賃金分は代替休暇に充当）

（２）１年間の時間外労働時間数が360時間を超えた部分については、40％とする。なお、この場合の１年は毎年４月１日を起算日とする。

例２

割増賃金率を、3か月120時間を超える時間外労働について30%、1年360時間を超える時間外労働について35%に設定している場合で、賃金規程を別規程としている場合

就業規則規定例

（賃金）
第〇条　賃金の決定、計算及び支払の方法、締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項は、別に定める「賃金規程」による。

賃金規程例

（時間外労働に対する割増賃金率）
第〇条
（１）時間外労働に対する割増賃金率は、次項の場合を除き、時間外労働時間数が１か月60時間以下の場合には25％とし、第〇条に定める計算方法により割増賃金を支給することとする。
この場合、１か月の起算日は毎月１日とする。第３項において同じ。
（２）限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、次のとおりとする。この場合、３か月の起算日は１・４・７・１０月の１日とし、１年の起算日は毎年４月１日とする。
・３か月120時間を超える時間外労働に適用される割増賃金率　30％
・１年360時間を超える時間外労働に適用される割増賃金率　35％
（３）前項の規定にかかわらず、時間外労働が１か月60時間を超える場合には割増賃金率を50％とする。（※）

※1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、限度時間を超える時間外労働の割増賃金率の定めにかかわらず50%以上とする必要があります。このことについても、就業規則に定めておく必要があります（p.7参照）。

(5)Q&A

1．限度時間が適用されない事業・業務について

Q1．「時間外労働の限度に関する基準」の限度時間が適用されない事業・業務（※）については、今回の同基準の改正は適用されないのですか。

A1．今回の「時間外労働の限度に関する基準」に係る改正部分は適用されません。
※限度時間が適用されない事業・業務は以下のとおりです。
- 工作物の建設等の事業
- 自動車の運転の業務
- 新技術、新商品等の研究開発の業務
- 厚生労働省労働基準局長が指定する事業又は業務（ただし、１年間の限度時間は適用されます）
（具体的な指定事業又は業務は、労働基準監督署にお問い合わせ下さい）

2．中小企業について

Q2．中小企業についても、特別条項付き36協定を結ぶ際には割増賃金率の定めが必要となるのですか。

A2．今回の「時間外労働の限度に関する基準」の改正は中小企業にも適用されるため、特別条項付き36協定を結ぶ際には割増賃金率の定めが必要となります。

3．１か月等の限度時間と１年の限度時間を両方超えた場合

Q3．１日を超え３か月以内の一定の期間（１か月等）の限度時間と１年の限度時間を両方超えた場合に、それぞれに適用される割増賃金率が異なるときは、どちらの割増賃金率が適用されるのですか。

A3．労使協定等において定めがある場合はそれによりますが、定めがない場合は一般的には高い率を設定している方の割増賃金率が適用されます。

4．限度時間を超える時間外労働時間数の数え方

Q4．１か月の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を３割、１年間の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を４割としている事業場において、１年間の限度時間を超える時間外労働時間数を計算する際には、１年間の総時間外労働時間数から３割の割増賃金率で計算した割増賃金を支払った１か月の限度時間を超えた時間外労働時間数を控除してよいですか。

A4．控除することはできません。ただし、時間外労働協定等において特別の定めがある場合には、この限りではありません。

5．割増賃金率を現在も25%超としている場合

Q5．限度時間を超える時間外労働について既に25%を超える率を定めている場合にも、割増賃金率引上げの努力義務は課せられるのでしょうか。

A5．割増賃金率について、法定を超える率とする努力義務は果たされているといえます。なお、特別条項付き３６協定を締結する場合には、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に努めましょう。

6．協定の締結の時期と今回の改正の適用について

Q6．平成22年４月１日から適用される特別条項付き３６協定を、平成22年３月に結ぶ場合には、今回の「時間外労働の限度に関する基準」の改正は適用されるのでしょうか。

A6．今回の「時間外労働の限度に関する基準」の改正は、平成22年４月１日以降に協定を締結又は更新した場合に適用されるので、平成22年３月31日以前に締結する場合には適用されませんが、今回の改正に適合したものとすることはもとより望ましいものです。

１）月６０時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

（1）趣旨

時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的とするものです。一方、少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移しており、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、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、**１か月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の２割５分以上の率から５割以上の率に引き上げる**こととしたものです。

なお、労働基準法第138条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは適用しないこととされています。

（2）現行制度の概要

時間外労働に対して、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。
深夜（22:00～5:00）の時間帯に時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%＋時間外割増賃金率25%＝50%となります。

（3）改正のポイント

ｉ）総論

中小企業は適用が猶予されます。（p.20参照）

１か月（※）60時間を超える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。

○　1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率及び1か月の起算日については、労働基準法第89条第１項第２号に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関するものなので、就業規則に規定する必要があります。

○　1か月の起算日からの**時間外労働時間数を累計していって60時間を超えた時点から、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（★）**ものです。

★例えば、所定労働日と法定休日以外の休日で異なる割増賃金率を設定している場合、
50%以上の率で計算した割増賃金を支払う部分については、以下のとおりとなります。

例

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

法定休日

平日
割増賃金率**25%**

法定休日以外の休日
割増賃金率**35%**

左記の例で、日曜日は休日を取得し、
平日は毎日2時間の時間外労働、
土曜日は毎回6時間の労働をした場合
↓
1か月の時間外労働時間数
〇平日の合計　2×23＝46時間
〇土曜の合計　6×4＝24時間
↓
計70時間
↓
終わりの10時間分
(27日の土曜日の労働のうち終わりの4時間と29日～31日の2時間)について、
それぞれ50%以上の率で計算した割増賃金が必要となります。

計算方法の詳細はp.9　参照

ⅱ)深夜割増賃金との関係

深夜(22:00～5:00)の時間帯に月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%＋時間外割増賃金率50%＝75%となります。

ⅲ)法定休日との関係

1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日(※)(上記の例では日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日(上記の例では土曜日)に行った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
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。

（4）具体例

ⅰ）改正後の割増賃金率

下記のカレンダーのような時間外労働が行われた場合

●1か月の起算日は毎月1日。休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日（法定休日労働の割増賃金率は35%）とする。
●時間外労働（平日及び土曜日）の割増賃金率は以下のとおりとする。
・45時間以下＝25%　・45時間超～60時間以下＝30%　・60時間超＝50%
●カレンダー中赤字は時間外労働時間数。

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 5時間	5 5時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15	16 5時間	17	18 5時間	19	20
21	22 5時間	23 5時間	24 5時間	25	26	27
28 5時間	29	30 5時間	31			

月45時間を超える時間外労働

月60時間を超える時間外労働

割増賃金率は、日曜日を法定休日と定めているので、以下のとおりとなります。

◇時間外労働（45時間以下）　1・2・4・5・8・10・12・13・16日　＝　25%
◇時間外労働（45時間超～60時間以下）　18・22・23日　＝　30%
◇時間外労働（60時間超）　24・30日　＝　50%
◇法定休日労働　7・28日　＝　35%

ⅱ）就業規則

p.5の就業規則の例もあわせてご参照下さい。

限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を25%、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%とする場合

（時間外労働の割増賃金）

第○条　時間外労働の割増賃金は、次の算式により計算して支給する。なお、この場合の１か月は毎月１日を起算日とする（賃金計算期間と同じとする）。

（１）１か月６０時間以下の時間外労働について

$$\frac{\text{基本給＋○○手当＋△△手当}}{\text{１か月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

（２）１か月６０時間を超える時間外労働について

$$\frac{\text{基本給＋○○手当＋△△手当}}{\text{１か月平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

iii）フレックスタイム制で、所定労働日の時間外労働の割増賃金率と法定休日以外の休日の割増賃金率が異なる場合

●清算期間は1か月、1か月の起算日は毎月1日、休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日とする。
●時間外労働の割増賃金率は以下のとおりとする。
・1か月60時間以下の時間外労働：平日の時間外労働25%、土曜日の労働35%　・1か月60時間を超える時間外労働：50%
●法定労働時間の総枠は171時間（正確には171.4時間だが、説明上仮に171時間とする。）
●カレンダー中赤字はその日の労働時間数。

時間外労働（月60時間以下）

月60時間を超える時間外労働

日	月	火	水	木	金	土
1	2 11時間	3 11時間	4 11時間	5 11時間	6 11時間	7
8	9 11時間	10 11時間	11 11時間	12 11時間	13 11時間	14
15	16 11時間	17 11時間	18 11時間	19 14時間	20 14時間	21
22	23 10時間	24 10時間	25 10時間	26 10時間	27 10時間	28 10時間
29	30 9時間					

この場合、割増賃金率は、右記のとおりとなります。

※20日の労働までは、時間外労働とならない。
◇時間外労働（～60時間）　23日～27日（計50時間分）　＝　25%
28日（　10時間分）　＝　35%
◇時間外労働（60時間超）　30日（　9時間分）　＝　50%

※フレックスタイム制における時間外労働時間数の算定方法について

フレックスタイム制において時間外労働となるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時点以降の労働ですが、時間外労働時間数を算定する方法として、便宜上、標準となる1日の労働時間と各日の労働時間との差を合計して算出する方法を採用している場合は、以下の点に注意が必要です。

●1か月の起算日は毎月1日、休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日とする。
●時間外労働の割増賃金率は以下のとおりとする。
・1か月60時間以下の時間外労働：平日の時間外労働25%、土曜日の労働35%　・1か月60時間を超える時間外労働：50%
●法定労働時間の総枠は177時間（正確には177.1時間だが、説明上仮に177時間とする）。標準となる1日の労働時間は8時間とする。
●カレンダー中赤字はその日の労働時間数、（）内はそのうち標準となる1日の労働時間を超える労働時間数。

日	月	火	水	木	金	土
1	2 12(4)	3 12(4)	4 12(4)	5 12(4)	6 12(4)	7
8	9 12(4)	10 12(4)	11 12(4)	12 12(4)	13 12(4)	14
15	16 12(4)	17 12(4)	18 11(3)	19 11(3)	20 11(3)	21
22	23 11(3)	24 9(1)	25 8(0)	26 8(0)	27 8(0)	28 16(16)
29	30 10(2)	31 10(2)				

【原則】法定労働時間の総枠（177時間）を超える労働を時間外労働として算定

※20日の労働までは時間外労働とならない
◇時間外労働（～60時間）　23日～27日（11時間＋9時間＋8時間×3日）　計44時間分＝25%
28日　16時間分＝35%
◇時間外労働（60時間超）　30日～31日（10時間×2日）　計20時間分＝50%

【便宜上】標準となる1日の労働時間と各日の労働時間との差を時間外労働として算定する場合

◇時間外労働（～60時間）　2日～23日　計60時間分＝25%
（2～6日（4時間×5日）　9～13日（4時間×5日）
16～20日（4時間×2日＋3時間×3日）　23日（3時間））
◇時間外労働（60時間超）　24～31日（1時間＋16時間＋2時間×2日）　計21時間分＝50%

上の例の場合、基礎賃金の1時間当たりの金額を1,000円とすると、割増賃金は以下のとおりとなります。
【原則】　・・・（44時間×1.25＋16時間×1.35＋20時間×1.50）×1,000円＝106,600円
【便宜上】の方法・・・（60時間×1.25＋21時間×1.50）　×1,000円＝106,500円

【原則】の方法による場合と【便宜上】の方法による場合では1か月60時間を超える時間外労働とされる日・時間帯が異なることから、上記の例のように、平日の時間外労働の割増賃金率と土曜日の労働の割増賃金率について、1か月60時間以下については異なるものとし、1か月60時間超については同率としている場合には、便宜上の方法により支払われる割増賃金が原則の方法により支払われる割増賃金を下回ることがあります。便宜上の方法を採用する場合であっても、原則の方法により支払われる割増賃金を下回らないようにしなければなりません。

便宜上の方法を採用してかつ原則の方法によるものを下回らないようにするには、1か月60時間を超える時間外労働について平日の引上げ分と土曜日の引上げ分が同様となるようにする（例の場合、60時間超については、平日50%、土曜日60%とする）等の方法が考えられます。

（5）Q&A

1．変形労働時間制の場合

Q1．変形労働時間制の場合、時間外労働時間数はどのように計算するのですか。
A1．まず、変形労働時間制の場合に時間外労働となるのは以下の時間です。

①日について
所定労働時間が８時間を超える時間とされている日についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が８時間以内とされている日については８時間を超えた時間

②週について
所定労働時間が40時間を超える時間とされている週についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が40時間以下とされている週については40時間を超えた時間（①で時間外労働となる時間を除く）

③変形労働時間制の対象期間について
対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間を除く）

①～③により時間外労働となる時間を、それぞれの１か月の起算日から累積をして計算をします。

2．フレックスタイム制の場合

Q2．フレックスタイム制の場合、時間外労働時間数はどのように計算するのですか。
A2．フレックスタイム制の場合、清算期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間が時間外労働となります。したがって、１か月の起算日から、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間を累積して計算をします。（詳細はp.10参照）

3．みなし労働時間制の場合

Q3．みなし労働時間制の場合、時間外労働時間数はどのように計算するのですか。
A3．みなし労働時間制の場合、労使協定等で定めたみなし労働時間（※）が法定労働時間を超える場合については、その法定労働時間を超えた時間が時間外労働となります。この時間外労働となる時間数を１か月の起算日から、累積して計算をします。

※事業場外みなし労働時間制で労働時間の一部を事業場内業務に従事する場合は、みなし労働時間によってみなされる事業場外で業務に従事した時間と事業場内における労働時間を合わせた時間

4．施行日をまたぐ１か月について

Q4．改正法の施行日である平成22年４月１日をまたぐ１か月については、どのように計算すればよいですか。
A4．施行日である平成22年４月１日から時間外労働を累積して計算をします。例えば、「１か月60時間」の計算における１か月を、毎月21日～20日としていた場合、平成22年４月１日～４月20日までの時間外労働時間数が60時間を超えた部分について50%の割増賃金を支払う必要があります。

2）代替休暇

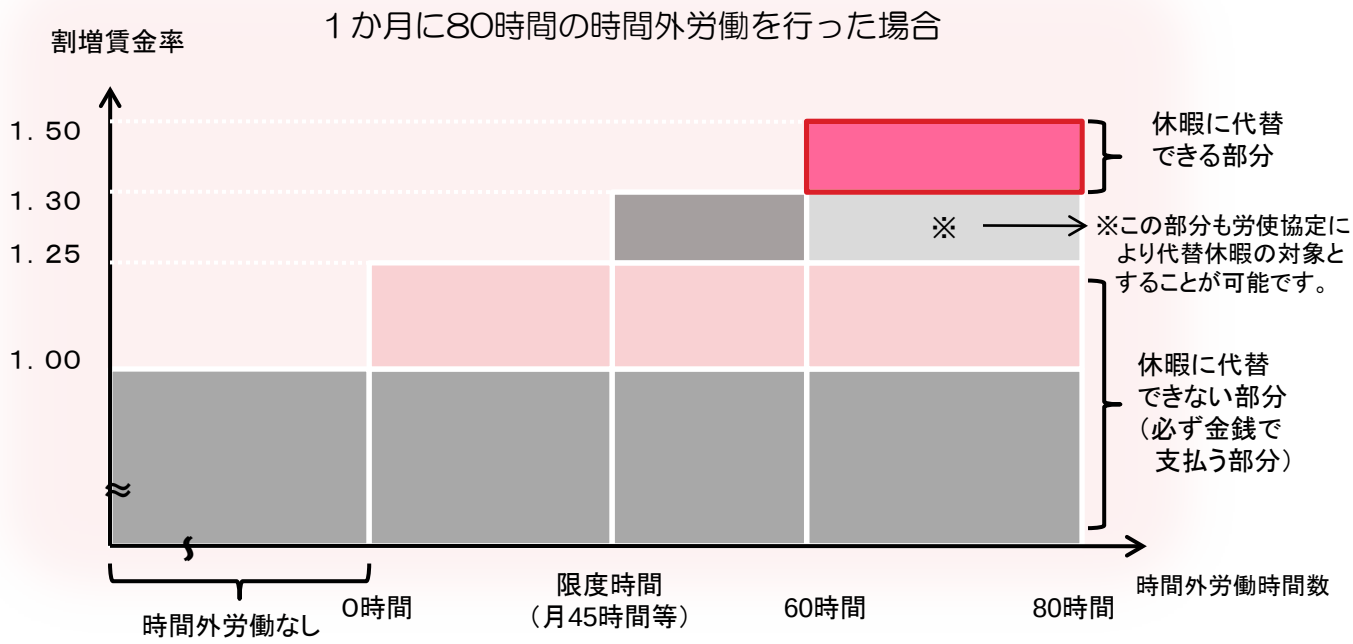
（1）趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、１か月について60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を引き上げることとされていますが、臨時的な特別の事情等によってやむを得ずこれを超える時間外労働を行わざるを得ない場合も考えられます。

このため、そのような労働者の健康を確保する観点から、特に長い時間外労働をさせた労働者に休息の機会を与えることを目的として、**１か月について60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができることとした**ものです。

なお、労働基準法第138条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは適用しないこととされていることに伴い、労働基準法第37条第３項の規定による代替休暇も適用されないこととなります。

代替休暇のイメージ図



（2）制度のポイント

ⅰ）総論

1か月60時間を超える時間外労働について、割増賃金の支払に代えて代替休暇を付与することとするには、まず労使（※1）で協定（※2）を結ぶ必要があります。

※1　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。
※2　この労使協定は労働基準監督署への届出は必要ありません。

〇労使協定で定めるべき事項は、
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。（詳細については、p.14～p.17参照）

〇また、代替休暇の制度を設ける場合には、労働基準法第89条第1項第1号に定める「休暇」に関するものなので、就業規則にもその内容を規定する必要があります。

※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。

ⅱ）割増賃金の支払が不要となる時間

代替休暇を取得した場合、その取得した代替休暇に対して支払われた賃金額に対応した時間外労働時間数に係る引上げ分の割増賃金の支払が不要となります。
具体的には、取得した休暇の時間数を、換算率（p.14参照）で除して得た時間について、引上げ分の割増賃金の支払が不要となります。

例

月60時間を超える時間外労働を40時間行い、換算率が25%で、代替休暇取得可能な時間が10時間（40時間×25%）あるという場合、以下の4つの選択肢が考えられます。（所定労働時間が1日8時間、半日を4時間とする）



①時間外労働40時間分すべてを金銭で取得
②半日休暇を1回取得し、残りの時間外労働24時間分（代替休暇6時間分）を金銭で取得
③1日の休暇（又は半日休暇を2回）取得し、残りの時間外労働8時間分（代替休暇2時間分）を金銭で取得
④半日休暇（4時間）を3回取得（労使協定で認められている場合。詳細はp.16参照）

例えば②のように、実際に半日（4時間）の休暇を取得した場合には、時間外労働16時間分に係る引上げ分の割増賃金の支払が不要となります（支払が不要となるのは引上げ分の割増賃金のみです。）。この場合、代替休暇が取得されていない24時間（40時間－16時間）分の時間外労働については、50%の割増賃金の支払が必要です。

ⅲ）年次有給休暇との関係

〇代替休暇は、労働基準法第37条第3項において「（第39条の規定による有給休暇を除く。）」と確認的に規定されているとおり、**年次有給休暇とは異なるもの**です。

〇年次有給休暇の付与の要件として、労働基準法第39条第1項は、6か月継続勤務とその期間における全労働日の8割出勤を要件としていますが、労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、**年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まない**ものとして取り扱うこととなります。

〇半日の代替休暇を取得した場合については、年次有給休暇の8割出勤の算定の際の取扱いは、以下のとおりとなります。
①残りの半日は出勤した場合・・・その日は出勤したこととなります。
②残りの半日は年次有給休暇を取得した場合・・・その日は出勤したものとみなします。
③残りの半日は欠勤した場合・・・その日は欠勤したこととなります。

（3）労使協定に規定する内容

労使協定で定める事項の具体的な内容は以下のとおりです。

ⅰ）代替休暇の時間数の具体的な算定方法

次のような算定方法を、労使協定で具体的に規定します。

代替休暇の時間数 ＝ （ 1か月の時間外労働時間数 － 60 ） × 換算率

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の時間外労働時間に対する引上げ分（50%以上－25%以上）の割増賃金額に対応する時間数となります。

換算率 ＝ 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 － 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

50%以上の率で、労使協定で定めます。

25%以上の率で、労使協定で定めます。

例１

1か月45時間を超える時間外労働の割増賃金率が30%、
1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%であり、
「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」が30%、
「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」が50%とした場合

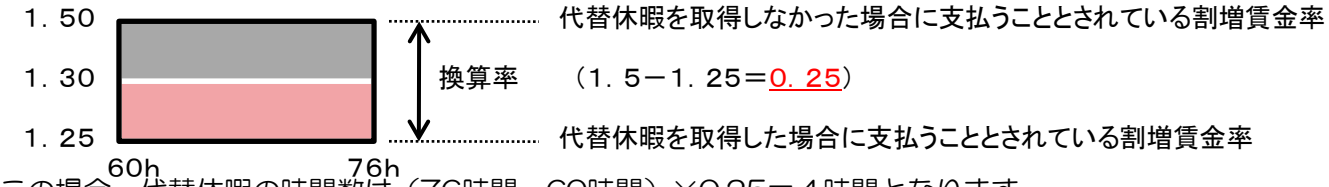


代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率
（1．50－1．30＝0．20）
代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率

◇この場合、代替休暇の時間数は（80時間－60時間）×0.2＝４時間となります。

例２

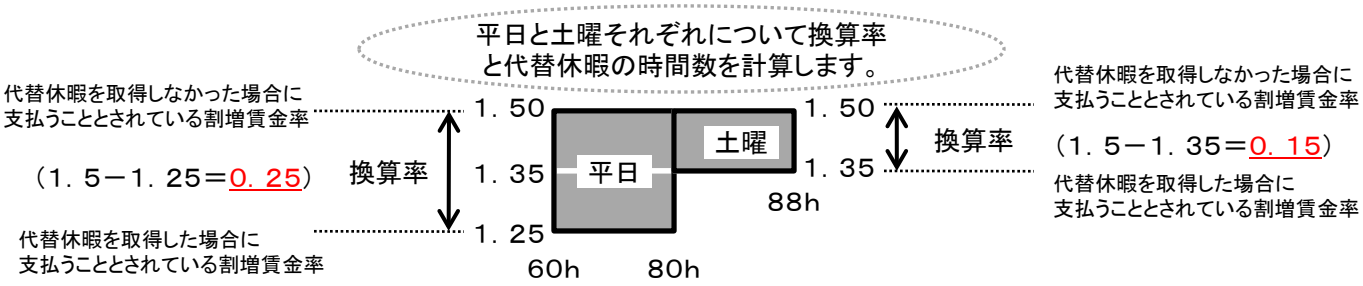
1か月45時間を超える時間外労働の割増賃金率が30%、
1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%であり、
「代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率」が25%、
「代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率」が50%とした場合



◇この場合、代替休暇の時間数は（76時間－60時間）×0.25＝４時間となります。

例３

平日の時間外労働の割増賃金率が25%、土曜日（法定外休日）の労働の割増賃金率が35%
1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%であり、
「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」を平日25%、土曜日35%
「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」が50%とした場合

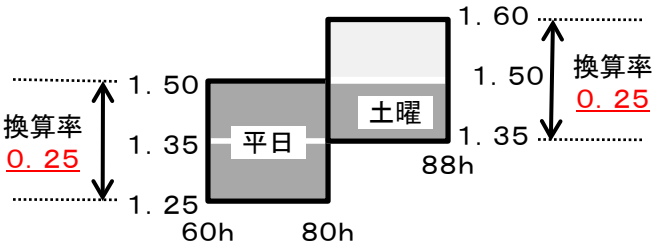


◇この場合、代替休暇の時間数は(80時間－60時間)×0.25＋(88時間－80時間)×0.１５＝6.2時間となります。

例４

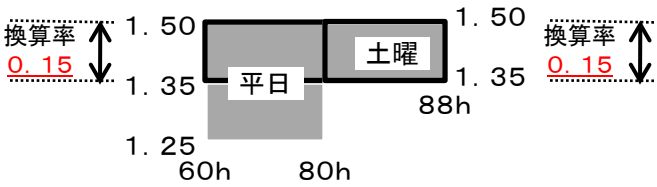
例3の場合については、計算を簡便にするために、以下のとおり、一部割増賃金率を引上げて換算率を双方同じにする方法が考えられます。

①「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」
を平日25%、土曜日35%
「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」
を平日50%、土曜を60%と10%引上げ　とした場合



◇この場合、代替休暇の時間数は
(８８時間－60時間)×0.２５＝７時間となります。

②「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」
を平日を35%と10%引上げ、土曜日35%
「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」
を平日50%、土曜50%とした場合



◇この場合、代替休暇の時間数は
(８８時間－60時間)×0.１５＝4.2時間となります。

ⅱ）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。

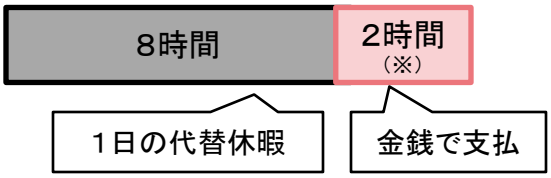
※ 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせずに、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

〇労使協定で、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、既存の休暇制度や年次有給休暇（※）が考えられます。（※ この場合は、労働者がその時季に請求することが前提となります。）

例

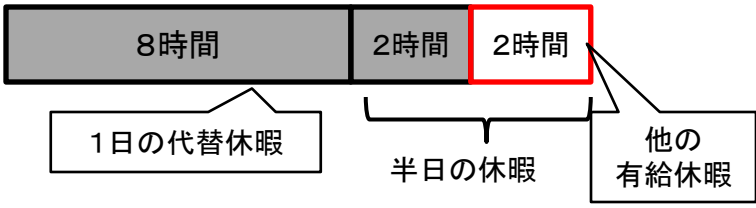
1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

①1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



※割増賃金を支払うのは、代替休暇2時間に対応する時間外労働（2時間を換算率で除した時間）に係る引上げ分の割増賃金

②1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



ⅲ）代替休暇を与えることができる期間

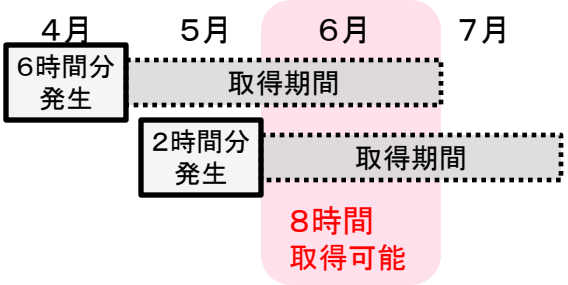
代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。
時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月間以内の期間で与えることを定めてください。

※ 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。
その場合には、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。

〇期間が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。

ⅳ）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、取得日の決定の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、労働者の意思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。

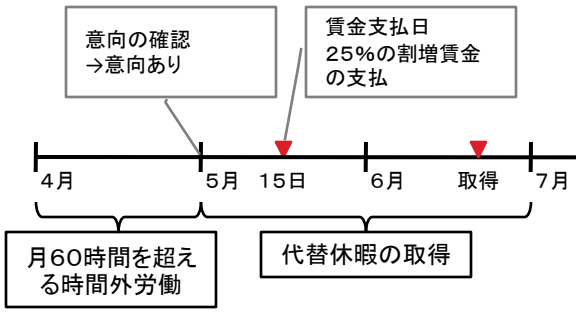
割増賃金支払日

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。

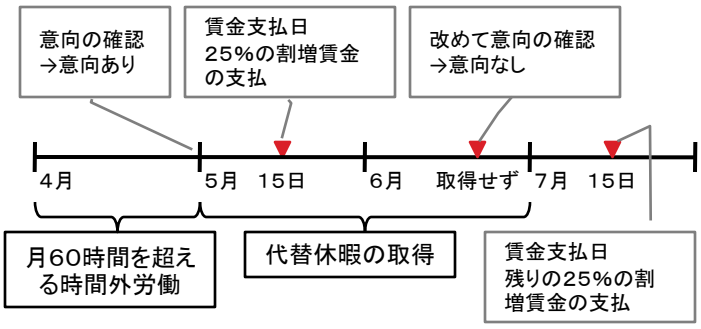
例

・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%　の事業場

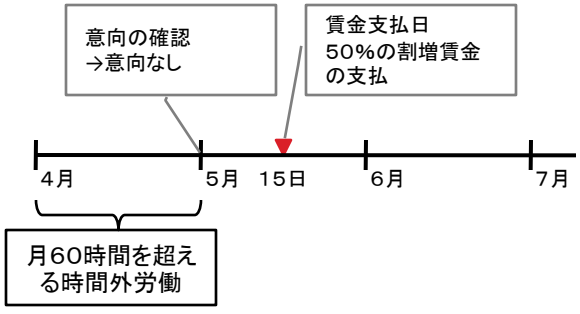
（A）労働者に代替休暇取得の意向がある場合



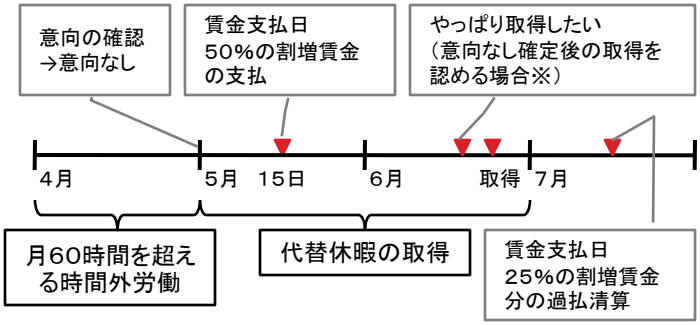
（B）労働者に代替休暇取得の意向があったが、実際には取得しなかった場合



（C）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



（D）労働者に代替休暇取得の意向がなかったが、やっぱり取得したいと意向を表明した場合



※当初の意向確認の際に取得の意向が示されず引上げ分の割増賃金が支払われた場合は、取得を認めないこととすることも可能

（4）具体例

ⅰ）代替休暇の労使協定

（対象者及び期間）
第１条　代替休暇は、賃金計算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、代替休暇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当該時間外労働を行った月に係る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か月以内に代替休暇が取得されなかった場合には、残りの割増賃金は代替休暇が取得されないことが確定した月に係る割増賃金支払日に支払うこととする。
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、取得の意向がなかった労働者から当該月の末日の翌日から２か月以内に改めて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、代替休暇の取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を精算するものとする。

ⅱ）就業規則

（代替休暇）
第〇条　１か月（賃金計算期間）の時間外労働が６０時間を超えた従業員に対して、労使協定に基づき、次により代替休暇を与えるものとする。
（１）　代替休暇を取得できる期間は、直前の賃金締切日の翌日から起算して翌々月の賃金締切日までの２か月とする。
（２）　代替休暇は、半日又は１日で与える。この場合の半日とは、午前（8:00～12:00）又は午後（13:00～17:00）のことをいう。
（３）　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、従業員が代替休暇を取得した場合は、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こととする。
（４）　代替休暇の時間数が半日又は１日に満たない端数がある場合には、その満たない部分についても有給の休暇とし、半日又は１日の休暇として与えることができる。ただし、前項の割増賃金の支払を要しないこととなる時間の計算においては、代替休暇の時間数を上回って休暇とした部分は算定せず、代替休暇の時間数のみで計算することとする。
（５）　代替休暇を取得しようとする者は、１か月に60時間を超える時間外労働を行った月の賃金締切日の翌日から５日以内に、会社に申し出ることとする。代替休暇取得日は、従業員の意向を踏まえ決定することとする。
（６）　会社は、前項の申出があった場合には、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。
（７）　会社は、申出がなかった場合は、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、取得の意向がなかった第１項の期間中に従業員から改めて取得の申出があった場合には、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、代替休暇の取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を精算するものとする。

(5)Q&A

1．割増賃金の支払が不要となる時間数

Q1．代替休暇を４時間取得した場合、４時間分の割増賃金の支払が不要となるのですか。
A1．そうではありません。代替休暇を４時間取得した場合は、その４時間を換算率で除して算出した時間数に係る引上げ分の割増賃金の支払が不要になるものです（詳細はp.13参照）。

2．賃金毎月払・全額払の原則との関係

Q2．代替休暇を与えることとして、割増賃金の一部を支払わないことは、賃金毎月払の原則、賃金全額払の原則に反するのではないですか。
A2．代替休暇を与えることとして通常の賃金支払日に割増賃金の一部を支払わないことは、法が予定する範囲内の行為ですので、賃金毎月払の原則や賃金全額払の原則に反するものではありません。ただし、取得期間内に代替休暇を取得することができない場合には、取得できないことが確定した賃金計算期間にかかる賃金支払日に、代替休暇とする予定だった部分の割増賃金を支払わなければならず、これが支払われない場合は賃金全額払の原則に反することとなります。

3．代替休暇に時季変更権はあるか

Q3．代替休暇の取得日に使用者が時季変更権を行使することはできますか。
A3．代替休暇は年次有給休暇と異なるものであり、年次有給休暇のような時季変更権はありません。取得日としていた日に業務の都合で出勤する必要が生じた場合の取扱いについても、労使で話し合いの上協定で定めておくことが望まれます。

4．意向確認の際に取得日も決める必要があるか

Q4．労働者が代替休暇を取得する意向があるか確認するときには、取得日についても決める必要がありますか。
A4．意向の確認の際には、まずは取得の意向の有無のみを確認し、取得日は後日決定するという方法でもかまいません。意向の確認の方法については、労使でよく話し合っていただき、労使協定において円滑な確認方法を決めていただくこととなります。

5．代替休暇の時間数の端数

Q5．代替休暇の時間数に端数が生じた場合は、どのように処理すれば良いでしょうか。
A5．代替休暇の時間数に端数が生じた場合は、以下の２通りの処理が考えられます。詳しくはp.13をご参照下さい。
① 端数とならない部分についてのみ代替休暇を取得し、残りは割増賃金の支払で対応する
② 取得単位に満たない部分について他の有給の休暇をあわせることにより代替休暇を取得する

6．代替休暇は有給の休暇

Q6．代替休暇は無給とすることはできますか。
A6．代替休暇は「通常の賃金が支払われる休暇」であり、無給とすることはできません。

7．中小企業の場合

Q7．中小企業でも代替休暇制度を導入することは可能ですか。
A7．中小企業でも、適用を猶予されている規定の趣旨にのっとり、例えば１か月６０時間を超える時間外労働の割増賃金率を５０％以上に引き上げた場合は、大企業と同様の代替休暇に相当する制度の導入が可能です。

３）中小企業の猶予措置

（1）趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、労働基準法第３７条第１項ただし書において、１か月について６０時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を５割以上の率に引き上げることとされています。しかしながら、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、時間外労働抑制のための業務処理体制の見直し、新規雇入れ、省力化投資等の速やかな対応が困難であり、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担も大きいものです。

このため、労働基準法第１３８条において、同条に規定する**中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げの適用を猶予する**こととされています。これに伴い、労働基準法第３７条第３項の規定による代替休暇も適用されないこととなります。

なお、改正法附則第３条第１項において、政府は、改正法の施行後３年を経過した場合において、中小事業主に対する猶予措置について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされています。

（2）中小企業の範囲について

・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。

ｉ）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」の業種に該当）
・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。

ⅱ）業種分類について

業種分類の詳細は以下のとおりです。日本標準産業分類の詳しい中身については、日本標準産業分類のHPをご覧下さい。http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-3.htm

業種	日本標準産業分類 （第12回改定（平成20年4月1日施行）に基づく）
小売業	**大分類I（卸売業、小売業）のうち** 中分類56（各種商品小売業） 中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業） 中分類58（飲食料品小売業） 中分類59（機械器具小売業） 中分類60（その他の小売業） 中分類61（無店舗小売業） **大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち** 中分類76（飲食店） 中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	**大分類G（情報通信業）のうち** 中分類38（放送業） 中分類39（情報サービス業） 小分類411（映像情報制作・配給業） 小分類412（音声情報制作業） 小分類415（広告制作業） 小分類416（映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業） **大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち** 小分類693（駐車場業） 中分類70（物品賃貸業） **大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）** **大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち** 中分類75（宿泊業） **大分類N（生活関連サービス業、娯楽業）**ただし、小分類791（旅行業）は除く **大分類O（教育、学習支援業）** **大分類P（医療、福祉）** **大分類Q（複合サービス業）** **大分類R（サービス業＜他に分類されないもの＞）**
卸売業	**大分類I（卸売業、小売業）のうち** 中分類50（各種商品卸売業） 中分類51（繊維、衣服等卸売業） 中分類52（飲食料品卸売業） 中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） 中分類54（機械器具卸売業） 中分類55（その他の卸売業）
その他	上記以外のすべて

（3）Q&A

1．「常時使用する労働者」の数について

Q１．「常時使用する労働者」の数はどのように判断するのですか。
Ａ１．事業主の通常の状況により判断します。臨時的に雇い入れた場合や、臨時的に欠員を生じた場合については、労働者の数に変動が生じたものとして取り扱う必要がありません。
パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合ではなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

2．出向労働者や派遣労働者と労働者数の算定方法

Q２．「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいですか。
Ａ２．**労働契約関係のある労使間に算入します**。在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみの労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

3．出向労働者や派遣労働者と割増賃金支払義務

Q３．在籍出向者の場合で、出向元が大企業で、出向先が中小企業であるような場合は、１か月６０時間を超える時間外労働について割増賃金率は５割以上とする必要があるのですか。また、派遣労働者の場合はどうですか。
Ａ３．出向の場合、**割増賃金の支払義務のある事業主に今回の改正法が適用されます**。出向元が賃金支払の義務を負っていて、出向元が大企業であれば、出向先が中小企業であっても１か月６０時間を超える時間外労働の割増賃金率は５割以上としなければなりません。派遣の場合は、派遣元に賃金支払義務がありますので、派遣元が大企業であれば１か月６０時間を超える時間外労働の割増賃金率を５割以上としなければならないこととなります。

4．資本金や出資金がない場合

Q４．中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や医療法人など資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいですか。
Ａ４．資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。

5．グループ企業の場合

Q５．中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループを形成している企業については、グループ単位で判断するのですか。
Ａ５．法人単位で判断します。

３．年次有給休暇の時間単位付与

（1）趣旨

労働基準法第３９条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定しています。この年次有給休暇については、取得率が五割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほかに、時間単位による取得の希望もみられるところです。

このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、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にすることを目的として、**労使協定により、年次有給休暇について５日の範囲内で時間を単位として与えることができることとした**ものです。

（2）現行制度の概要

〇労働基準法第39条において、使用者は、6か月継続勤務して全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えることとされています。
年次有給休暇の付与日数は、勤続年数に応じて加算されます。

年次有給休暇の付与日数
（週の所定労働時間・所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の年休が付与されます。）

勤務年数	0．5年	1．5年	2．5年	3．5年	4．5年	5．5年	6．5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

〇年次有給休暇に対して支払われる賃金は、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）のいずれかとなります。

〇年次有給休暇は、原則として労働者が請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に与えることができます。これを「時季変更権」と言います。

〇年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、労使協定に定めたところに従って、計画的に与えることができます。これを「年次有給休暇の計画的付与」と言います。

※半日単位の年休取得について

年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、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。

（3）改正のポイント

ⅰ）総論

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るようになります。（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。

ⅱ）時間単位年休に支払われる賃金額

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）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、就業規則に定めることが必要です。

ⅲ）時季変更権

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。

ⅳ）計画年休との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものですので、労働基準法第39条第6項(改正前は第5項)の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることはできません。

（4）労使協定に規定する内容

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。

ⅰ）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）
〇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。

ⅱ）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であっても、当該繰り越し分も含めて5日分以内となります。

ⅲ）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。

※日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数（これが決められていない場合は決められている期間における1日平均所定労働時間数）に基づいて定めます。

（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。）

ⅳ）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を記入します（2時間、3時間など）。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

（5）具体例

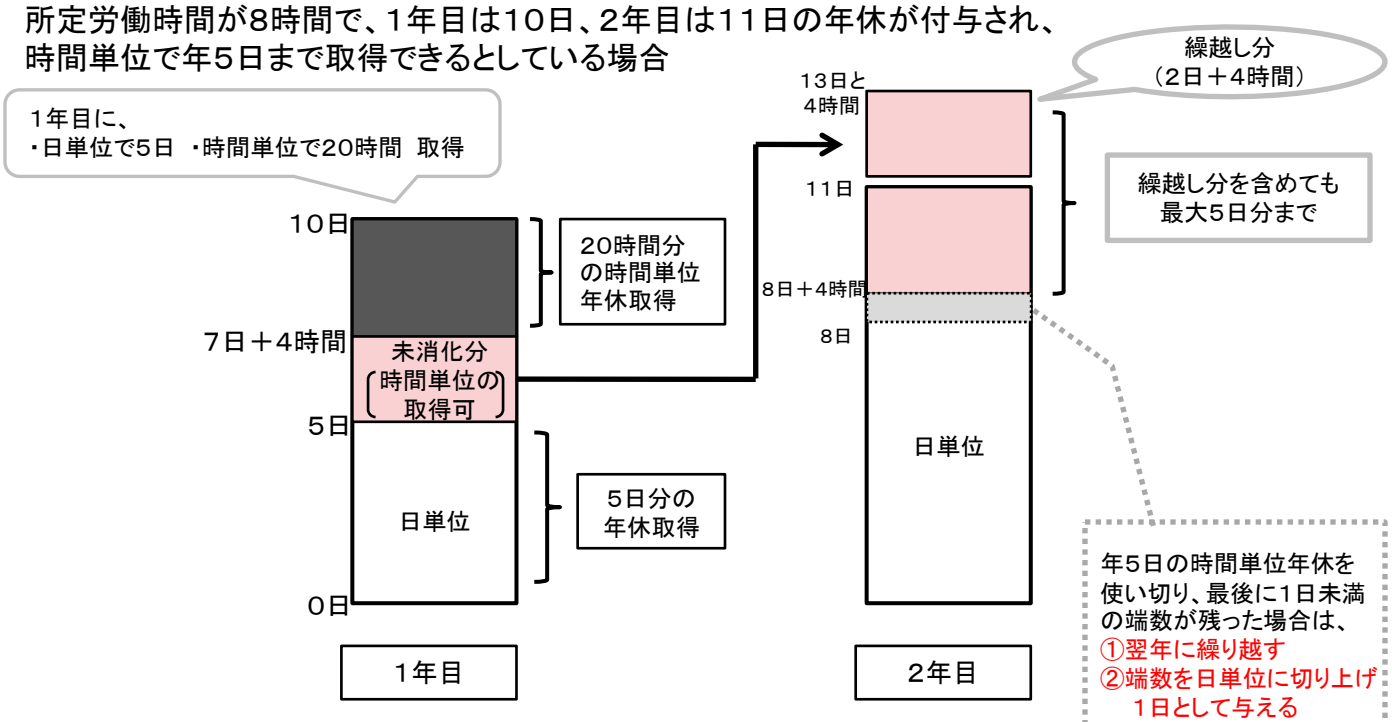
ⅰ）残日数・残時間数の管理

所定労働時間が8時間で、20日の年休があり、時間単位で5日まで取得できるとしている場合

	残日数（うち時間単位で取得可能な日数）	残時間数
最初	20日（5日）	
3時間の年休取得	19日（4日）	5時間
1日の年休取得	18日（4日）	5時間
6時間の年休取得	17日（3日）	7時間
5時間の年休を5回取得	14日（0日）	6時間
14日の年休を取得	0日	6時間
6時間の年休取得	0日	0時間

ⅱ）繰越し

所定労働時間が8時間で、1年目は10日、2年目は11日の年休が付与され、時間単位で年5日まで取得できるとしている場合



時間単位で付与される年休の日数は、繰越し分も含めて年5日以内です。

ⅲ）時間単位年休の労使協定

（対象者）
第１条　すべての従業員を対象とする。
（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。

ⅳ）就業規則

（年次有給休暇の時間単位での付与）
第〇条　労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、１年について５日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。
（１）時間単位年休付与の対象者は、すべての従業員とする。
（２）時間単位年休を取得する場合の、１日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
①所定労働時間が５時間を超え６時間以下の者・・・６時間
②所定労働時間が６時間を超え７時間以下の者・・・７時間
③所定労働時間が７時間を超え８時間以下の者・・・８時間
（３）時間単位年休は１時間単位で付与する。
（４）本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の１時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
（５）上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

（6）Q＆A

１．半日単位の年次有給休暇との関係

Q１．半日単位の年次有給休暇についても、改正後は年５日以内としなければならないのですか。また、半日単位の年次有給休暇を取得した場合に、時間単位年休の残りの時間数はどうなりますか。

A１．半日単位の年次有給休暇は、時間単位年休とは異なるものです。今回の改正で取扱いを変更するものではありません（詳細はｐ.２３参照）。また、半日単位の年次有給休暇を取得しても、時間単位で取得できる時間数に影響を与えるものではありません。

２．時間単位年休を取得できる事業場からできない事業場へ異動した場合

Q２．時間単位年休を取得できる事業場から取得できない事業場へ異動した場合、時間単位で残っている年休はどのように取り扱えばよいですか。

A２．労働者の年休取得の権利が阻害されないように、異動の際は日単位に切り上げる等の措置を労使で話し合い定めておくことが望まれます。

３．１年の途中で所定労働時間が変更された場合

Q３．１年の途中で所定労働時間が変更された場合、時間単位で取得できる時間数はどうなりますか。

A３．時間単位年休として取得できる範囲のうち、日単位で残っている部分については、１日が何時間に当たるかは変更後の所定労働時間によることとなります。日単位に満たず時間単位で保有している部分については、所定労働時間の変動に比例して時間数が変更されることとなります。

◎例えば、所定労働時間が８時間から４時間に変更され、年休が３日と３時間残っている場合は、３日と３／８日残っていると考え、以下のとおりとなります。

【変更前】３日（１日あたりの時間数は８時間）と３時間

【変更後】３日（１日あたりの時間数は４時間）と２時間（比例して変更すると1.5時間となりますが、１時間未満の端数は切り上げます。

４．その他

（1）施行期日

改正法（省令・告示含む）は、平成22年４月１日から施行されます。

「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

限度基準の改正内容は、いずれも労使当事者が特別条項付き36協定を締結する際に適用され、平成２２年４月１日以後に特別条項付き36協定を締結する場合及び同日前に締結された特別条項付き協定を同日以後に更新する場合に適用されます。

法定割増賃金率の引上げ

平成22年４月１日を含む1か月については、平成22年４月１日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、５割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となります。

（2）地方公務員に関する法の適用関係

時間単位年休は、一般職に属する地方公務員に関しては労使協定を締結する必要はなく、特に必要があると認められるときに取得することができます。

（3）e-文書法施行規則の改正

改正法により新設された代替休暇に係る労使協定と時間単位年休に係る労使協定について、書面に代えて電磁的記録により作成することができることとなります。

（1）労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）

労働基準法（昭和22年法律第49号）（抄）　（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
第十二条　（第一項及び第二項　略） ③　（略） （第一号から第三号まで　略） 四　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第八項において同じ。）をした期間 （第五号　略） （第四項から第八項まで　略）	第十二条　（第一項及び第二項　略） ③　（略） （第一号から第三号まで　略） 四　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第七項において同じ。）をした期間 （第五号　略） （第四項から第八項まで　略）
（時間外及び休日の労働） 第三十六条　（第一項　略） ②　厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。 （第三項及び第四項　略）	時間外及び休日の労働） 第三十六条　（第一項　略） ②　厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。 （第三項及び第四項　略）
（時間外、休日及び深夜の割増賃金） 第三十七条　使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率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。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割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。 ②　（略） ③　使用者が、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により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。 ④　（略） ⑤　（略）	（時間外、休日及び深夜の割増賃金） 第三十七条　使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率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。 ②　（略） ③　（略） ④　（略）

第三十八条の四 （第一項から第四項まで　略） ⑤　第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。	第三十八条の四 （第一項から第四項まで　略） ⑤　第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。
（年次有給休暇） 第三十九条 （第一項から第三項まで　略） ④　使用者は、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により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。 一　時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲 二　時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。） 三　その他厚生労働省令で定める事項 ⑤　使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。	（年次有給休暇） 第三十九条 （第一項から第三項まで　略） ④　使用者は、前三項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑥　（略）
⑦　使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
⑧　（略）

（法令等の周知義務）
第百六条　使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。
（第二項　略）

（付加金の支払）
第百十四条　裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第七項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

第百三十六条　使用者は、第三十九条第一項から第四項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

第百三十八条　中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、第三十七条第一項ただし書の規定は、適用しない。

⑤　（略）
⑥　使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。ただし、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第九十九条第一項に定める標報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑦　（略）

（法令等の周知義務）
第百六条　使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第一項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第五項及び第六項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

（第二項　略）

（付加金の支払）
第百十四条　裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第六項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

第百三十六条　使用者は、第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

地方公務員法（昭和25年法律第261号）（抄）　（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
（他の法律の適用除外等） 第五十八条 （第一項及び第二項　略） ３　労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十三条まで並びに第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者以外の職員に関しては適用する。 ４　職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十九条第四項中「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により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。 （第五項　略）	（他の法律の適用除外） 第五十八条 （第一項及び第二項　略） ３　労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第一項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第五項、第七十五条から第九十三条まで並びに第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第百二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第一項に規定する者以外の職員に関しては適用する。 ４　職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第一項中「使用者は、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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「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場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」とする。 （第五項　略）

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等） 第七条　前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであって次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、労働時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十六条第一項の規定にあっては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあっては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。）」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当該決議を含む。）」として、労働時間に関する規定（同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。）及び同法第百六条第一項の規定を適用する。 （第一号から第三号まで　略） （第二項　略）	（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等） 第七条　前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであって次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、労働時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第一項並びに第三十九条第五項の規定（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十六条第一項の規定にあっては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第一項の規定にあっては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。）」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当該決議を含む。）」として、労働時間に関する規定（同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。）及び同法第百六条第一項の規定を適用する。 （第一号から第三号まで　略） （第二項　略）

国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和29年法律第141号）（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
（他の法律の適用除外等） 第七条 （第一項から第四項まで　略） ５　職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第八項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第二号」と、同法第三十九条第八項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。 （第六項　略）	（他の法律の適用除外等） 第七条 （第一項から第四項まで　略） ５　職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第七項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第二号」と、同法第三十九条第七項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。 （第六項　略）

地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百十号）（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
（職員に関する労働基準法等の適用） 第二十条　職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第八項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」と、同法第三十九条第八項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」とする。 （第二項　略）	（職員に関する労働基準法等の適用） 第二十条　職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第七項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」と、同法第三十九条第七項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」とする。 （第二項　略）

独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
（職員に係る他の法律の適用除外等） 第五十九条 （第一項から第四項まで　略） ５　職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第八項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第二号」と、同法第三十九条第八項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。 （第六項　略）	（職員に係る他の法律の適用除外等） 第五十九条 （第一項から第四項まで　略） ５　職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第七項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第二号」と、同法第三十九条第七項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。 （第六項　略）

（2）労働基準法施行規則等の一部を改正する省令（平成21年厚生労働省令第113号）

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
第六条の二　法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。 一　法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。 二　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。 ②　前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。 ③　（略）	第六条の二　法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十二条の二第一項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第一項、第三項及び第四項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。 一　法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。 二　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。 ②　前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、法第十八条第二項、法第二十四条第一項ただし書、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。 ③　（略）

第七条の二　（略） 一　（略） 二　（略） イ　（略） ロ　（略） （１）　（略） （ｉ）～（ｖ）　（略） （vi）　金商法第二条第一項第十四号に規定する有価証券（銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律（平成五年法律第四十四号）第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令（昭和四十年政令第三百二十一号）第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）又は指定金銭信託に係るものに限る。） （vii）～（ｘｉ）　（略） （ｘii）　銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）の受益権 （ｘiii）　（略） （２）～（５）　（略） ②～③　（略）	第七条の二　（略） 一　（略） 二　（略） イ　（略） ロ　（略） （１）　（略） （ｉ）～（ｖ）　（略） （vi）　金商法第二条第一項第十四号に規定する有価証券（銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律（平成五年法律第四十四号）第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令（昭和四十年政令第三百二十一号）第一条の九各号に掲げる金融機関、信託会社又は貸金業の規制等に関する法律施行令（昭和五十八年政令第百八十一号）第一条第四号に掲げる者の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）又は指定金銭信託に係るものに限る。） （vii）～（ｘｉ）　（略） （ｘii）　銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令第一条の九各号に掲げる金融機関、信託会社又は貸金業の規制等に関する法律施行令第一条第四号に掲げる者の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）の受益権 （ｘiii）　（略） （２）～（５）　（略） ②～③　（略）
第十九条の二　使用者は、法第三十七条第三項の協定をする場合には、次の各号に掲げる事項について、協定しなければならない。 一　法第三十七条第三項の休暇（以下「代替休暇」という。）として与えることができる時間の時間数の算定方法 二　代替休暇の単位（一日又は半日（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合わせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇と合わせた一日又は半日を含む。）とする。） 三　代替休暇を与えることができる期間（法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とする。）	（新設）
②　前項第一号の算定方法は、法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて一箇月について六十時間を超えて延長して労働させた時間の時間数に、労働者が代替休暇を取得しなかつた場合に当該時間の労働について法第三十七条第一項ただし書の規定により支払うこととされている割増賃金の率と、労働者が代替休暇を取得した場合に当該時間の労働について同項本文の規定により支払うこととされている割増賃金の率との差に相当する率（次項において「換算率」という。）を乗じるものとする。	（新設）
③　法第三十七条第三項の厚生労働省令で定める時間は、取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とする。	（新設）

第二十条　法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第十九条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。	第二十条　法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた金額の五割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。
②　（略）	②　（略）
第二十一条　法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。 一～五　（略）	第二十一条　法第三十七条第四項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第三項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。 一～五　（略）
第二十四条の四　法第三十九条第四項第三号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。 一　時間を単位として与えることができることとされる有給休暇一日の時間数（一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数。次号において同じ。）を下回らないものとする。） 二　一時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数（一日の所定労働時間数に満たないものとする。）	（新設）
第二十五条　法第三十九条第七項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の各号に定める方法によつて算定した金額とする。 一　時間によつて定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額 二　日によつて定められた賃金については、その金額 三　週によつて定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額 四　月によつて定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額 五　月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額 六　出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間（当該期間に出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額 七　労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額	第二十五条　法第三十九条第六項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の各号に定める方法によつて算定した金額とする。 一　時間によつて定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額 二　日によつて定められた賃金については、その金額 三　週によつて定められた賃金については、その金額をその週の所定労働日数で除した金額 四　月によつて定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額 五　月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額 六　出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間（当該期間に出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額 七　労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額
②　法第三十九条第七項本文の厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金は、平均賃金若しくは前項の規定により算定した金額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金とする。	（新設）

③　法第三十九条第七項ただし書の厚生労働省令で定めるところにより算定した金額は、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する金額をその日の所定労働時間数で除して得た金額とする。	（新設）
第三十八条の三　法第七十六条第二項の規定による同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、第二十五条第一項に規定する方法に準じて算定した金額とする。	第三十八条の三　法第七十六条第二項の規定による同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、第二十五条に規定する方法に準じて算定した金額とする
第五十条の二　法第九十六条の二第一項の厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業は、次に掲げる事業とする。 一・二　（略） 三　主として次に掲げる業務を行なう事業 イ　労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）別表第六の二に掲げる業務 ロ　（略） 四　（略）	第五十条の二　法第九十六条の二第一項の厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業は、次に掲げる事業とする。 一・二　（略） 三　主として次に掲げる業務を行なう事業 イ　労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）別表第八に掲げる業務 ロ　（略） 四　（略）
第六十八条　法第百三十八条に規定する中小事業主の事業に係る第二十条第一項の規定の適用については、同項中「五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）」とあるのは、「五割以上」とする。	（新設）
様式第18号（第52条関係） （第四面） 最低賃金法（抄） （労働基準監督官の権限） 第32条　（略） ２・３　（略） 第33条　（略）	様式第18号（第52条関係） （第四面） 最低賃金法（抄） （労働基準監督官の権限） 第38条　（略） ２・３　（略） 第39条　（略）

最低賃金法施行規則（昭和34労働省令第16号）　（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
（算入しない賃金） 第一条　（略） ２　法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。 一・二　（略） 三　午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第四項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分	（算入しない賃金） 第一条　（略） ２　法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。 一・二　（略） 三　午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第一項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分

厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成17年厚生労働省令第44号）（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）	別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）
労働基準法	労働基準法
（略）	（略）
第三十六条第一項の規定による協定	第三十六条第一項の規定による協定
第三十七条第三項の規定による協定	（新設）
（略）	（略）
第三十八条の四第一項の規定による決議	第三十八条の四第一項の規定による決議
第三十九条第四項の規定による協定	（新設）
第三十九条第六項の規定による協定	第三十九条第五項の規定による協定
第三十九条第七項の規定による協定	第三十九条第六項の規定による協定
（略）	（略）

（3）限度基準告示の一部改正

（労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する件（平成21年厚生労働省告示第316号））

労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年労働省告示第154号）（抄）（下線の部分は改正部分）

改正後（平成２２年４月１日）	改正前
（一定期間についての延長時間の限度） 第三条　労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。	（一定期間についての延長時間の限度） 第三条　労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める場合は、この限りでない。
２　労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。	（新設）
３　労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法第三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。	（新設）

（一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度） 第四条　労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者（三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間として定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。）に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。 ２　前条第一項ただし書、第二項及び第三項の規定は、法第三十二条の四第一項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。	（一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度） 第四条　労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者（三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間として定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。）に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。 ２　前条ただし書の規定は、法第三十二条の四第一項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。

（4）労働基準法の一部を改正する法律の施行について（平成21年5月29日基発第0529001号）

都道府県労働局長　殿

厚生労働省労働基準局長

労働基準法の一部を改正する法律の施行について

労働基準法の一部を改正する法律（平成２０年法律第８９号。以下「改正法」という。）については、平成２０年１２月１２日付け基発第1212001号により通達したところであるが、改正法による改正後の労働基準法（以下「法」という。）、労働基準法施行規則等の一部を改正する省令（平成２１年厚生労働省令第１１３号。以下「改正省令」という。）による改正後の労働基準法施行規則（以下「則」という。）及び労働基準法第３６条第１項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示（平成２１年厚生労働省告示第３１６号。以下「改正告示」という。）による改正後の労働基準法第３６条第１項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成１０年厚生労働省告示第１５４号。以下「限度基準」という。）の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

記

第１　時間外労働（法第３６条第２項及び限度基準関係）

１　趣旨

長時間にわたる時間外労働の抑制を図るために厚生労働大臣が定めている限度基準においては、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が生じた場合に限り、特別条項付き協定を締結することによって限度時間を超えて時間外労働を行うことができることとされている。しかしながら、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あり、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものである。

このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものであること。

２　限度基準で定めることができる事項（法第３６条第２項関係）

使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制するという割増賃金の機能を踏まえ、法第３６条第２項において、限度基準で定めることができる事項として、割増賃金の率に関する事項を追加したものであること。

３　特別条項付き協定で定める事項

⑴　限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め（限度基準第３条第１項ただし書関係）

限度基準第３条第１項ただし書において、特別条項付き協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないこととしたものであること。

則第１６条第１項及び限度基準第２条の規定に基づき、労使当事者は時間外労働協定において、①一日を超え三箇月以内の期間及び②一年間について延長時間を定めなければならないこととされており、①及び②の期間の双方について特別条項付き協定を締結する場合には、それぞれについて限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないものであること。

なお、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法第８９条第２号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。

⑵　限度時間を超える時間外労働の短縮（限度基準第３条第２項関係）

限度基準第３条第２項において、労使当事者は、特別条項付き協定を締結する場合には、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に努めなければならないこととしたものであること。

⑶　限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引上げ（限度基準第３条第３項関係）

限度基準第３条第３項において、労使当事者は、⑴により特別条項付き協定において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、時間外労働について法第３７条第１項の政令で定める率（二割五分）を超える率とするように努めなければならないこととしたものであること。

⑷　一年単位の変形労働時間制の場合（限度基準第４条第２項関係）

一年単位の変形労働時間制により労働する労働者（対象期間が三箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。以下同じ。）に係る限度時間については、限度基準第４条第１項に基づき、当該制度によらない労働者より短い限度時間が定められているが、同条第２項において、第３条第１項ただし書、第２項及び第３項の規定を準用し、一年単位の変形労働時間制により労働する労働者についても、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものであること。

４　限度基準の遵守、助言及び指導

法第３６条第３項の規定に基づき、労使当事者は、時間外労働協定を締結する際には、その内容が限度基準に適合したものとなるようにしなければならないこととされており、法第３６条第４項の規定に基づき、労働基準監督署長は、限度基準に適合しない時間外労働協定の届出がされた場合にその是正を求めるなど限度基準に関し、労使当事者に対し、必要な助言及び指導を行うことができることとされている。

このため、特別条項付き協定において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が定められていないなど特別条項付き協定が限度基準に適合していない場合には、労働基準監督署長による助言及び指導の対象となるものであること。

５　適用期日

改正告示による限度基準の改正内容は、いずれも労使当事者が特別条項付き協定を締結する際に適用され、改正告示の適用日である平成２２年４月１日以後に特別条項付き協定を締結する場合及び同日前に締結された特別条項付き協定を同日以後に更新する場合に適用されるものであること。

第２　法定割増賃金率（法第３７条第１項ただし書及び第１３８条並びに改正法附則第３条第１項関係）

１　法定割増賃金率の引上げ（法第３７条第１項ただし書関係）

⑴　趣旨

時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的とするものである。一方、少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移しており、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る。

このため、割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって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、一箇月について６０時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の二割五分以上の率から五割以上の率に引き上げることとしたものであること。

なお、法第１３８条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げの適用が猶予されているものであること。

⑵　対象となる時間外労働

法第３７条第１項ただし書において、使用者が一箇月について６０時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割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したものであること。

「一箇月」とは、暦による一箇月をいうものであり、その起算日を法第８９条第２号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。

一箇月の起算日については、毎月１日、賃金計算期間の初日、時間外労働協定における一定期間の起算日等とすることが考えられるが、就業規則等において起算日の定めがない場合には、労使慣行等から別意に解されない限り、賃金計算期間の初日を起算日とするものとして取り扱うこと。

「その超えた時間の労働」として五割以上の率で計算した割増賃金の支払が義務付けられるのは、一箇月の起算日から時間外労働時間を累計して６０時間に達した時点より後に行われた時間外労働であること。

なお、法の施行日である平成２２年４月１日を含む一箇月については、施行日から時間外労働時間を累計して６０時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、五割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となること。

⑶　休日労働との関係

法第３５条に規定する週一回又は四週間四日の休日（以下「法定休日」という。）以外の休日（以下「所定休日」という。）における労働は、それが法第３２条から第３２条の５まで又は第４０条の労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当するため、法第３７条第１項ただし書の「一箇月について６０時間」の算定の対象に含めなければならないものであること。

なお、労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則その他これに準ずるものにより、事業場の休日について法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいものであること。

⑷　深夜労働との関係（則第２０条第１項及び第６８条関係）

則第２０条第１項の「（その時間の労働のうち、（中略）七割五分以上）」とは、深夜労働のうち、一箇月について６０時間に達した時点より後に行われた時間外労働であるものについては、深夜労働の法定割増賃金率と一箇月について６０時間を超える時間外労働の法定割増賃金率とが合算され、七割五分以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となることを明らかにしたものであること。

なお、法第１３８条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、一箇月について６０時間を超える時間外労働の法定割増賃金率の引上げの適用が猶予されていることから、則第６８条において、則第２０条第１項の規定を読み替え、現行どおりの割増賃金率であることを明らかにしたこと。

２　中小事業主に対する猶予措置（法第１３８条及び改正法附則第３条第１項関係）

⑴　趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、法第３７条第１項ただし書において、一箇月について６０時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を五割以上の率に引き上げることとされている。しかしながら、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、時間外労働抑制のための業務処理体制の見直し、新規雇入れ、省力化投資等の速やかな対応が困難であり、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担も大きい。

このため、法第１３８条において、同条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げの適用を猶予することとしたものであること。これに伴い、法第３７条第３項の規定による代替休暇も適用されないこととなること。

なお、改正法附則第３条第１項において、改正法の施行後三年を経過した場合において、中小事業主に対する猶予措置について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされていること。

⑵　猶予措置の対象（法第１３８条関係）

ア　中小事業主の範囲

法第１３８条の「中小事業主」は、資本金の額又は出資の総額及び常時使用する労働者数によって判断されるものであること。具体的には、次の業種の分類に応じて、それぞれに該当する場合に、中小事業主に該当することとなること。なお、中小事業主の判断は、事業場単位ではなく、企業単位で判断されるものであること。

ａ　小売業　資本金の額若しくは出資の総額が五千万円以下又は常時使用する労働者数が五十人以下である場合

ｂ　サービス業　資本金の額若しくは出資の総額が五千万円以下又は常時使用する労働者数が百人以下である場合

ｃ　卸売業　資本金の額若しくは出資の総額が一億円以下又は常時使用する労働者数が百人以下である場合

ｄ　その他の業種　資本金の額若しくは出資の総額が三億円以下又は常時使用する労働者数が三百人以下である場合

これは、中小企業基本法（昭和３８年法律第１５４号）第２条第１項に規定する中小企業者の定義を参考にしたものであり、資本金の額又は出資の総額及び常時使用する労働者数の少なくとも一方がこの基準を満たしていれば、中小事業主に該当することとなるものであること。なお、中小企業基本法第２条第１項に規定する中小企業者は、一定範囲の「会社及び個人」とされているが、法第１３８条に規定する中小事業主については、労働基準法が適用される事業主であれば、例えば、独立行政法人や協同組合等「会社及び個人」以外であっても該当し得るものであること。

イ　業種の判断

法第１３８条の「中小事業主」の判断における業種の分類は、日本標準産業分類（平成２１年総務省告示第１７５号）に基づくものであること。

一の事業主が複数の業種に該当する事業活動を行っている場合には、その主要な事業活動によって判断されるものであること。主要な事業活動とは、過去一年間の収入額・販売額、労働者数・設備の多寡等によって実態に応じて判断されるものであること。

ウ　資本金の額又は出資の総額の判断

法第１３８条の「資本金の額又は出資の総額」は、法人登記、定款等の記載によって判断されるものであること。

エ　常時使用する労働者数の判断

法第１３８条の「常時使用する労働者の数」は、当該事業主の通常の状況によって判断されるものであること。

臨時的に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数が変動したものとしては取り扱わないものであること。

労働者の数は、労働契約関係の有無によって判断されるものであること。例えば、出向者については、在籍出向者は出向元と出向先の両方との間に労働契約関係があるため両方の労働者数に算入され、移籍出向者（転籍者）は出向先との間に労働契約関係があるため出向先の労働者数に算入されること。また、派遣労働者は、派遣元との間に労働契約関係があるため、派遣元の労働者数に算入されること。

⑶　検討規定（改正法附則第３条第１項関係）

法第１３８条に規定する中小事業主の事業については、法第３７条第１項ただし書の規定による一箇月について６０時間を超える時間外労働の法定割増賃金率の引上げの適用が猶予されているが、改正法附則第３条第１項において、政府は、改正法の施行後三年を経過した場合において、法第３７条第１項ただし書及び第１３８条の規定の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされているものであること。

第３　代替休暇（法第３７条第３項関係）

１　趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、一箇月について６０時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を引き上げることとされているが、臨時的な特別の事情等によってやむを得ずこれを超える時間外労働を行わざるを得ない場合も考えられる。

このため、そのような労働者の健康を確保する観点から、特に長い時間外労働をさせた労働者に休息の機会を与えることを目的として、一箇月について６０時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができることとしたものであること。

なお、法第１３８条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは適用しないこととされていることに伴い、法第３７条第３項の規定による代替休暇も適用されないこととなること。

２　代替休暇に係る労使協定の締結

法第３７条第３項の休暇（以下「代替休暇」という。）を実施する場合には、事業場において労使協定を締結する必要があること。

この労使協定は、当該事業場において、法第３７条第１項ただし書の規定による割増賃金の支払による金銭補償に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇の付与による補償を行うことができることとするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではないこと。労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によるものであること。

法第３７条第３項の「労働者の過半数を代表する者」については、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ること。

なお、労使協定の締結によって代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を法第８９条第１号の「休暇」として就業規則に記載する必要があること。

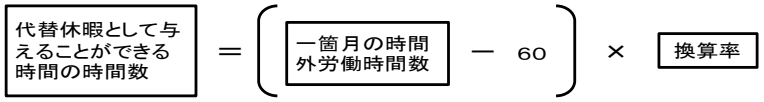
３　代替休暇に係る労使協定で定める事項

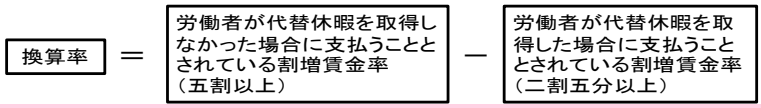
⑴　代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法（則第１９条の２第１項第１号関係）

則第１９条の２第１項第１号の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については、同条第２項において、一箇月について６０時間を超えて時間外労働をさせた時間数に、労働者が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と、労働者が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との差に相当する率（以下「換算率」という。）を乗じるものとされており、労使協定では、この算定方法にしたがって具体的に定める必要があること。（図１参照）

労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率は、法第３７条第１項ただし書の規定により五割以上の率とする必要があり、労働者が代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率は、同項本文の規定により二割五分以上の率とする必要があり、いずれも法第８９条第２号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。

（図１）





⑵　代替休暇の単位（則第１９条の２第１項第２号関係）

代替休暇の単位については、まとまった単位で与えられることによって労働者の休息の機会とする観点から、則第１９条の２第１項第２号において、一日又は半日とされており、労使協定では、その一方又は両方を代替休暇の単位として定める必要があること。

「一日」とは労働者の一日の所定労働時間をいい、「半日」とはその二分の一をいうものであること。「半日」については、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の二分の一とする必要はないが、その場合には労使協定で当該事業場における「半日」の定義を定めておくこと。

また、代替休暇として与えることができる時間の時間数が労使協定で定めた代替休暇の単位（一日又は半日）に達しない場合であっても、則第１９条の２第１項第２号において、「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」と合わせて与えることができる旨を労使協定で定めたときは、当該休暇と代替休暇とを合わせて一日又は半日の休暇を与えることができることとされていること。「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」としては、代替休暇の実施に伴って任意に創設される休暇を想定しているものであるが、事業場の既存の休暇制度や、法第３９条第４項の労使協定が締結されている事業場において労働者が請求した場合に同項の時間単位年休を活用することも差し支えないこと。

なお、「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」と代替休暇とを合わせて与えた場合においても、法第３７条第１項ただし書の規定による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えることができるのは、代替休暇の部分に限られるものであること。

⑶　代替休暇を与えることができる期間（則第１９条の２第１項第３号関係）

代替休暇を与えることができる期間については、特に長い時間外労働が行われた月から一定の近接した期間に与えられることによって労働者の休息の機会とする観点から、則第１９条の２第１項第３号において、時間外労働が一箇月について６０時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とされており、労使協定では、この範囲内で定める必要があること。

なお、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で一箇月を超える期間が定められている場合には、前々月の時間外労働に対応する代替休暇と前月の時間外労働に対応する代替休暇とを合わせて一日又は半日の代替休暇として取得することも可能であること。

⑷　代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日

代替休暇については、賃金の支払額を早期に確定させる観点から、⑴から⑶までの事項以外の事項として労使協定で定められるべきものとして、次のものが考えられるものであること。

ア　労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法

労働者の代替休暇取得の意向については、一箇月について６０時間を超えて時間外労働をさせた当該一箇月の末日からできる限り短い期間内において、確認されるものとすること。代替休暇を取得するかどうかは、労働者の判断による（法第３７条第３項）ため、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ること。

イ　一箇月について６０時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払日

一箇月について６０時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払日については、労働者の代替休暇取得の意向に応じて、次のようになるものであること。（図２参照）

ａ　労働者に代替休暇取得の意向がある場合には、現行でも支払義務がある割増賃金（法第３７条第１項本文の規定により二割五分以上の率で計算した割増賃金）について、当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うこと。

なお、代替休暇取得の意向があった労働者が実際には代替休暇を取得できなかったときには、法第３７条第１項ただし書の規定による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金について、労働者が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支払う必要があること。（下記４参照）

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）には、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金（法第３７条第１項ただし書の規定により五割以上の率で計算した割増賃金）について、当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うこと。

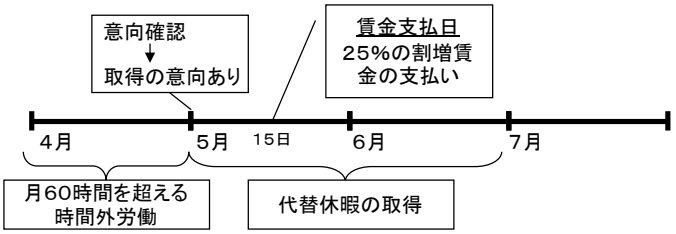
なお、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金が支払われた後に、労働者から代替休暇取得の意向があった場合には、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であっても、労働者は代替休暇を取得できないこととすることを労使協定で定めても差し支えないものであること。

このような、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について、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れば労働者は代替休暇を取得できることとし、労働者が実際に代替休暇を取得したときは既に支払われた法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金について精算することとすることを労使協定で定めることも妨げられるものではないこと。

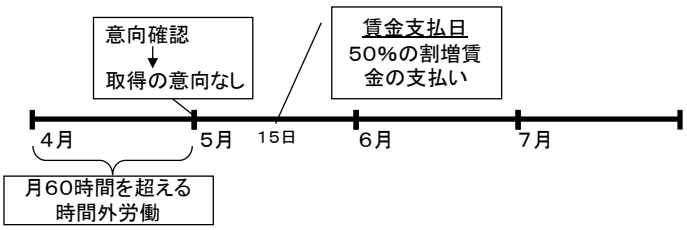
（図２）

・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）



4　法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が不要となる時間（則第１９条の２第３項関係）

代替休暇は、法第３７条第１項ただし書の規定による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて与えられるものであることから、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が不要となる時間は、法第３７条第３項において、一箇月について６０時間を超える時間外労働のうち労働者が取得した代替休暇に対応する時間の労働とされており、具体的には、則第１９条の２第３項において、労働者が取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とされているものであること。したがって、代替休暇取得の意向があった労働者が実際には代替休暇を取得できなかったときには、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は、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が必要となること。

なお、労働者が実際に代替休暇を取得した場合であっても、現行でも支払義務がある割増賃金（第３７条第１項本文の規定により二割五分以上の率で計算した割増賃金）の支払が必要であることは、いうまでもないこと。

5　代替休暇と年次有給休暇との関係

代替休暇は、法第３７条第３項において「（第３９条の規定による有給休暇を除く。）」と確認的に規定されており、年次有給休暇とは異なるものであること。

なお、法第３９条第１項は、六箇月継続勤務に対する年次有給休暇の付与を規定し、その際の当該期間における全労働日の八割出勤を要件としているが、労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないものとして取り扱うこと。

第４　時間単位年休（法第３９条第４項及び第７項関係）

1　趣旨

法第３９条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定している。この年次有給休暇については、取得率が五割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほかに、時間単位による取得の希望もみられるところである。

このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、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にすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について五日の範囲内で時間を単位として与えることができることとしたものであること。

2　時間単位年休に係る労使協定の締結

法第３９条第４項の時間を単位として与える年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を実施する場合には、事業場において労使協定を締結する必要があること。

この労使協定は、当該事業場において、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができることとするものであり、個々の労働者に対して時間単位による取得を義務付けるものではないこと。労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によるものであること。

法第３９条第４項の「労働者の過半数を代表する者」については、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（①に該当する労働者がいない場合には、②に該当する者）とされていること。

なお、労使協定の締結によって時間単位年休を実施する場合には、法第８９条第１号の「休暇」として時間単位年休に関する事項を就業規則に記載する必要があること。

3　時間単位年休に係る労使協定で定める事項

⑴　時間単位年休の対象労働者の範囲（法第３９条第４項第１号関係）

年次有給休暇の権利は、法定要件を充たした場合法律上当然に労働者に生ずる権利であるが、その取得に際しては、事業の正常な運営との調整が考慮されるものである。この点において、時間単位による取得は、例えば一斉に作業を行うことが必要とされる業務に従事する労働者等にはなじまないことが考えられる。このため、事業の正常な運営との調整を図る観点から、法第３９条第４項第１号において、労使協定では、時間単位年休の対象労働者の範囲を定めることとされていること。

なお、年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは労働者の自由であることから、利用目的によって時間単位年休の対象労働者の範囲を定めることはできないものであること。

⑵　時間単位年休の日数（法第３９条第４項第２号関係）

時間を単位として与えることができる年次有給休暇の日数については、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨にかんがみ、法第３９条第４項第２号において、五日以内とされており、労使協定では、この範囲内で定める必要があること。

「五日以内」とは、法第３９条第１項から第３項までの規定により労働者に与えられる一年間の年次有給休暇の日数のうち五日以内をいうものであること。法第３９条第３項の規定により五日に満たない日数の年次有給休暇が比例付与される労働者については、労使協定では、当該比例付与される日数の範囲内で定めることとなること。

当該年度に取得されなかった年次有給休暇の残日数・時間数は、次年度に繰り越されることとなるが、当該次年度の時間単位年休の日数は、前年度からの繰越分も含めて五日の範囲内となるものであること。

⑶　時間単位年休一日の時間数（則第２４条の４第１号関係）

一日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかについては、当該労働者の所定労働時間数を基に定めることとなるが、所定労働時間数に一時間に満たない時間数がある労働者にとって不利益とならないようにする観点から、則第２４条の４第１号において、一日の所定労働時間数を下回らないものとされており、労使協定では、これに沿って定める必要があること。具体的には、一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こと。

「一日の所定労働時間数」については、日によって所定労働時間数が異なる場合には一年間における一日平均所定労働時間数となり、一年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には所定労働時間数が決まっている期間における一日平均所定労働時間数となるものであること。

労使協定では、当該労働者の時間単位年休一日の時間数が特定されるように定める必要があるが、これが特定される限りにおいて、労働者の所定労働時間数ごとにグループ化して定めること（例えば、所定労働時間６時間以下の者は６時間、同６時間超７時間以下の者は７時間、同７時間超の者は８時間　等）も差し支えないこと。

⑷　一時間以外の時間を単位とする場合の時間数（則第２４条の４第２号関係）

二時間や三時間といったように、一時間以外の時間を単位として時間単位年休を与えることとする場合には、則第２４条の４第２号の規定に基づき、労使協定で、その時間数を定める必要があること。

「一日の所定労働時間数に満たないものとする」とは、一日の所定労働時間数と同じ又はこれを上回る時間数を時間単位年休の単位とすることは、時間単位年休の取得を事実上不可能にするものであることから、そのような労使協定の定めはできないことを確認的に規定しているものであること。

4　時季変更権との関係

時間単位年休についても、法第３９条第５項の規定により、使用者の時季変更権の対象となるものであるが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更に当たらず、認められないものであること。

また、事業の正常な運営を妨げるか否かは、労働者からの具体的な請求について個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり、あらかじめ労使協定において時間単位年休を取得することが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時間単位年休を取得することを制限すること、一日において取得することができる時間単位年休の時間数を制限すること等は認められないこと。

5　計画的付与との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものであり、法第３９条第６項の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることは認められないものであること。

6　時間単位年休に対して支払われる賃金（則第２５条第２項及び第3項）

則第２５条第2項及び第3項において、使用者は、時間単位年休として与えた時間については、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金又は標準報酬日額をその日の所定労働時間数で除して得た金額を、当該時間に応じ支払わなければならないこととされていること。

「その日の所定労働時間数」とは、時間単位年休を取得した日の所定労働時間数をいうものであること。

「平均賃金」「通常の賃金」「標準報酬日額」のいずれを基準とするかについては、日単位による取得の場合と同様としなければならないこと。

7　時間単位年休に関するその他の取扱い

⑴　一日の年次有給休暇を取得する場合の取扱い

時間単位年休は、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、原則となる取得方法である日単位による取得の例外として認められるものであり、一日の年次有給休暇を取得する場合には、原則として時間単位ではなく日単位により取得するものであること。

⑵　半日単位年休の取扱い

年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱うこととしているところであるが、この取扱いに変更はないものであること。

第５　その他（法附則第１条及び第４条関係）

1　施行期日等

改正法及び改正省令の施行期日並びに改正告示の適用日は、平成２２年４月１日であること。

2　地方公務員に係る法の適用関係

法第３７条第３項の規定は、改正法による改正後の地方公務員法（昭和２５年法律第２６１号）第５８条第３項の規定により、一般職に属する地方公務員に対しては適用されないものであること。

法第３９条第４項の時間単位年休は、改正法による改正後の地方公務員法第５８条第４項において、一般職に属する地方公務員に関しては労使協定を締結する必要はなく、特に必要があると認められるときに取得することができることとされていること。

改正労働基準法に関するお問い合わせは都道府県労働局・労働基準監督署へ

労働局名	電話番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2311	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4112	030-8558	青森市新町2－4－25青森合同庁舎
岩手	019-604-3006	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8838	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6682	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8222	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4602	960-8021	福島市霞町1－46 福島合同庁舎5F
茨城	029-224-6214	310-8511	水戸市宮町1丁目8－31茨城労働総合庁舎
栃木	028-634-9115	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5003	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号群馬県公社総合ビル8F
埼玉	048-600-6204	330-6016	さいたま市中央区新都心11番地2明治安田生命さいたま新都心ビルランド・アクシス・タワー15F
千葉	043-221-2304	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1612	102-8306	千代田区九段南1丁目2番1号九段第3合同庁舎13階
神奈川	045-211-7351	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地横浜第2合同庁舎
新潟	025-234-5922	951-8588	新潟市中央区川岸町1－56
富山	076-432-2730	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号富山労働総合庁舎
石川	076-265-4423	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-2652	910-8559	福井市春山1丁目1番54号福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2853	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-223-0553	380-8572	長野市中御所1丁目22－1
岐阜	058-245-8102	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地岐阜合同庁舎3F
静岡	054-254-6352	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号静岡地方合同庁舎3階
愛知	052-972-0253	460-8507	名古屋市中区三の丸2丁目5番1号名古屋合同庁舎第2号館
三重	059-226-2106	514-8524	津市島崎町327番2津第二地方合同庁舎
滋賀	077-522-6649	520-0057	大津市御幸町6番6号
京都	075-241-3214	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大阪	06-6949-6490	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号大阪合同庁舎第2号館9F
兵庫	078-367-9151	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号神戸クリスタルタワー16F
奈良	0742-32-0204	630-8570	奈良市法蓮町387奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1150	640-8581	和歌山市黒田二丁目3番3号和歌山労働総合庁舎
鳥取	0857-29-1703	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9
島根	0852-31-1156	690-0841	松江市向島町134番10松江地方合同庁舎5F
岡山	086-225-2015	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9242	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号広島合同庁舎第2号館5F
山口	083-995-0370	753-8510	山口市中河原町6番16号山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-9163	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6徳島地方合同庁舎
香川	087-811-8918	760-0019	高松市サンポート3番33号高松サンポート合同庁舎3階
愛媛	089-935-5203	790-8538	松山市若草町4番地3松山若草合同庁舎5F
高知	088-885-6022	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4862	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号福岡合同庁舎新館4F
佐賀	0952-32-7169	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0030	850-0033	長崎市万才町7－1住友生命長崎ビル
熊本	096-355-3181	860-8514	熊本市桜町1番20号西嶋三井ビルディング
大分	097-536-3212	870-0037	大分市東春日町17番20号大分第2ソフィアプラザビル6F
宮崎	0985-38-8834	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号宮崎合同庁舎
鹿児島	099-223-8277	892-0816	鹿児島市山下町13番21号鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4303	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号那覇第2地方合同庁舎(1号館)3F