

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ください、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)

○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。

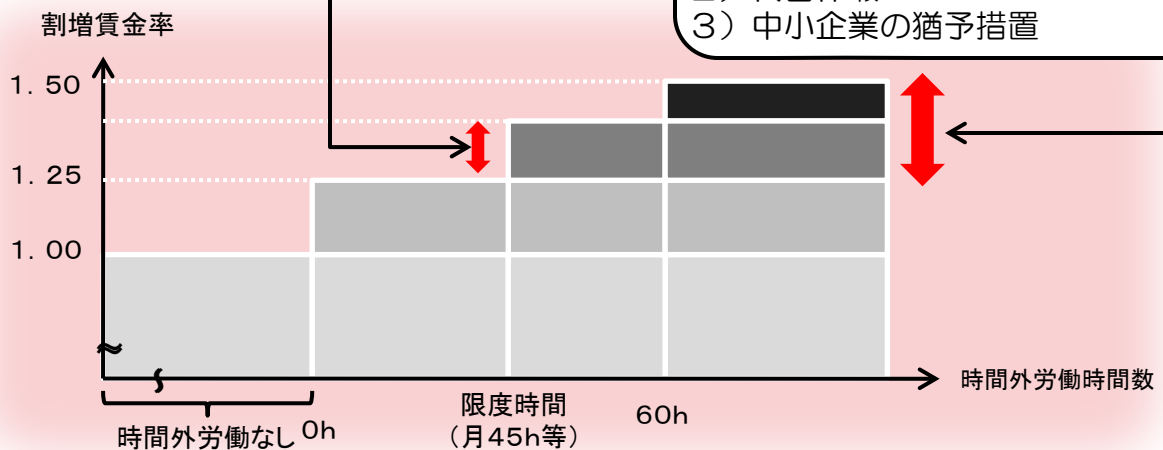
改正の趣旨・内容をご理解いただき、長時間労働の抑制等に向けた積極的な取組をお願いします。

改正の概要

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)

2. 法定割増賃金率の引上げ関係

- 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
- 2) 代替休暇
- 3) 中小企業の猶予措置

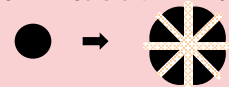


3. 年次有給休暇の時間単位付与

5日分以内

労働者の年次有給休暇の付与日数

事業場で労使協定を締結すれば、分割して時間単位で取得可能



1時間×8などに分割

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

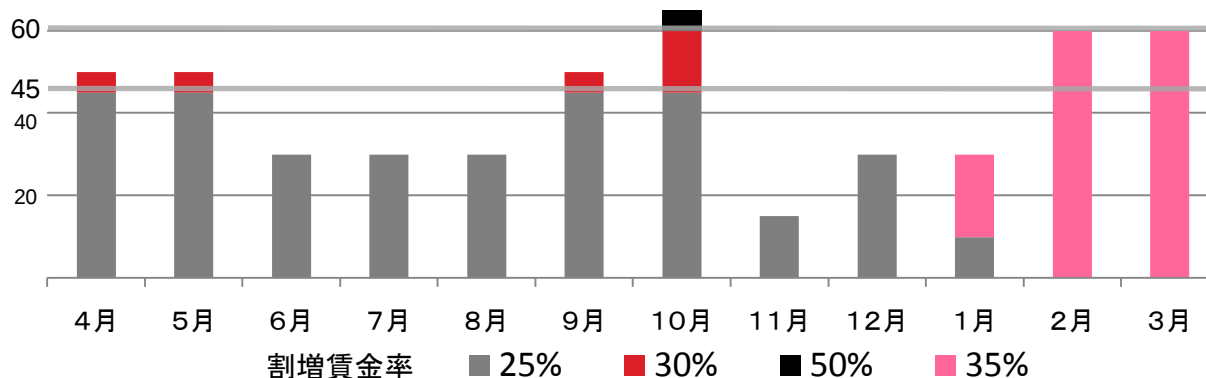
i) 改正後の割増賃金率

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

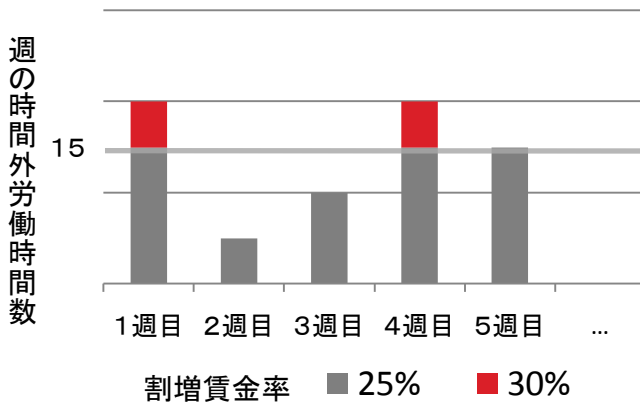
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1か月の時間外労働時間	50h	50h	30h	30h	30h	50h	65h	15h	30h	30h	60h	60h
1年の累積時間外労働時間数	50h	100h	130h	160h	190h	240h	305h	320h	350h	380h	440h	500h
割増賃金率 (限度時間内)	～45h 25%	～45h 25%	25%	25%	25%	～45h 25%	～45h 25%	25%	25%	～360h 25%		
割増賃金率 (限度時間外)	45h超 ～50h 30%	45h超 ～50h 30%			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

月の時間外労働時間数



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。

様式9号(第17条関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定書

①(延長することができる時間の欄)

〇〇〇〇
〇〇〇〇

②(欄外)

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のですか。

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はもとより望ましいものです。