



改正労働基準法について

厚生労働省
2010年

改正労働基準法について

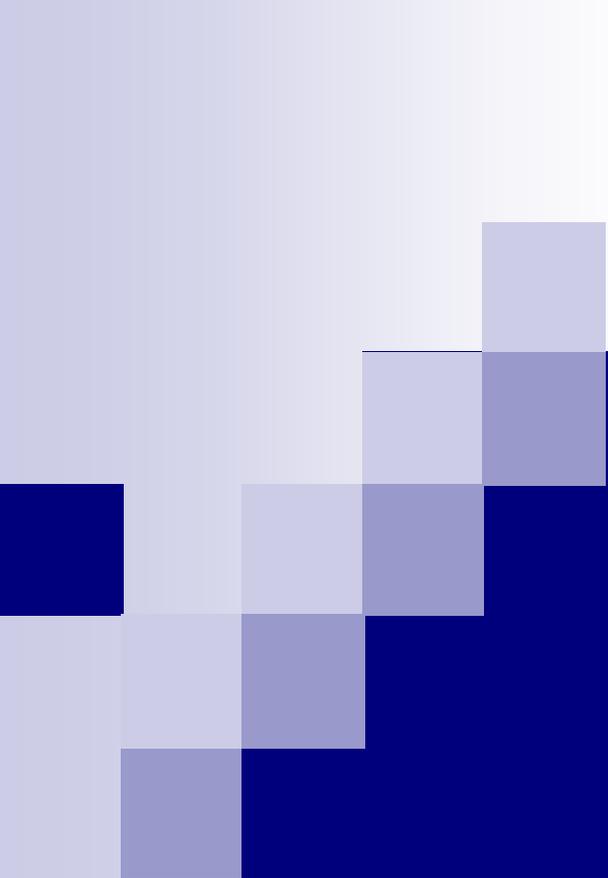
目次

1. 改正の背景	1
(1) 改正の趣旨・概要	2
(2) 労働者一人平均年間総実労働時間の推移	4
(3) 週60時間以上就業する雇用者数および割合の推移、週60時間以上働く 30歳代男性(子育て世代)の割合	5
(4) 労働者1人平均年次有給休暇の推移	6
2. 現行制度の概要	7
(1) 労働時間法制の概要	8
(2) 限度基準告示について	9
①限度基準告示	
②特別条項付き時間外労働協定	
(3) 時間外労働の限度に関する基準	11

改正労働基準法について

目次

3. 改正法の概要	15
（1）労働基準法の一部を改正する法律（2008年法律第89号）の概要	16
（2）限度時間を超える時間外労働の労使による削減	17
（3）法定割増賃金率の引上げ	18
（4）適用猶予される中小企業	19
（5）法定割増賃金率の引上げ（休日労働・深夜労働との関係）	20
（6）代替休暇	21
（7）代替休暇に係る労使協定で定める事項	22
（8）代替休暇の取得と割増賃金の支払日（具体的なイメージ）	25
（9）代替休暇に係るその他の事項	26
（10）時間外労働に対する割増賃金率の仕組み（まとめ）	27
（11）時間単位年休	28
（12）時間単位年休に係る労使協定で定める事項	29
・時間単位年休の繰り越しのイメージ	30
（13）時季変更権や計画的付与との関係	32
（14）時間単位年休に係るその他の事項	33



1 改正の背景

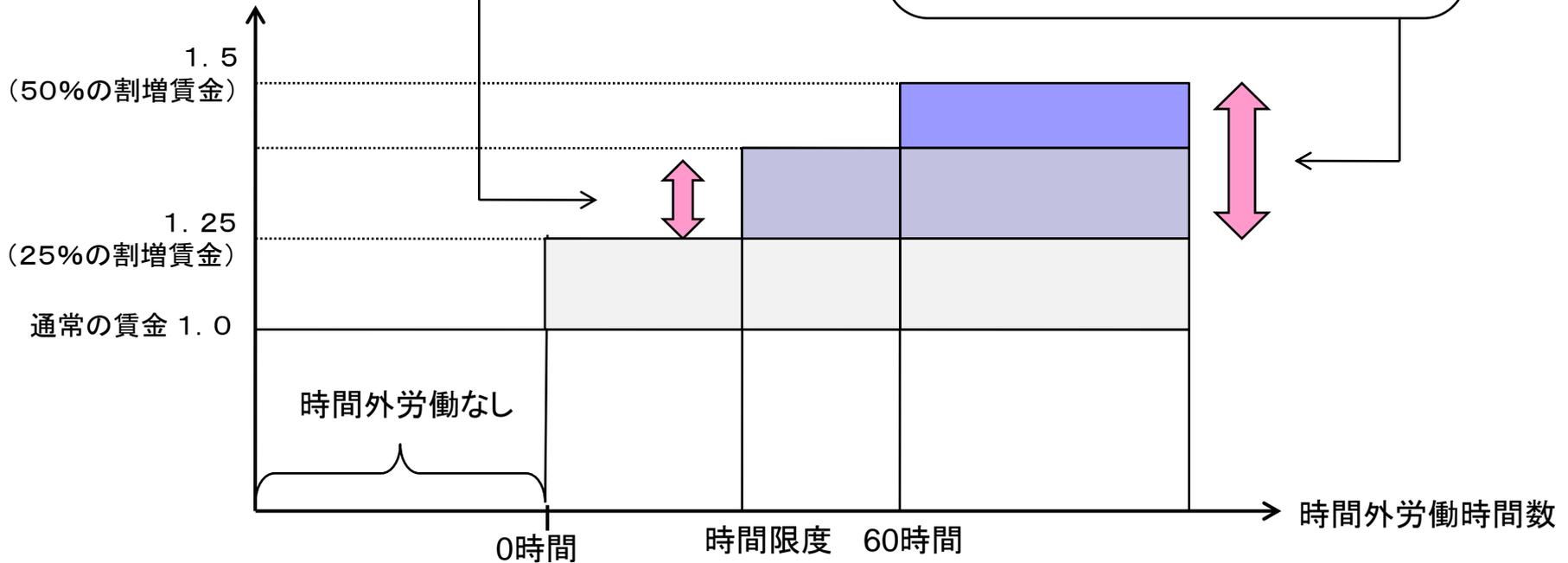
改正の趣旨

- ・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9.2%、特に30歳代の子育て世代の男性の中では18.0%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る。（総務省「労働力調査」2009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る。
- ・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た。
- ・施行期日：2010年4月1日

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



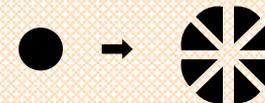
3. 年次有給休暇の時間単位付与

(月45時間等)

5日分以内

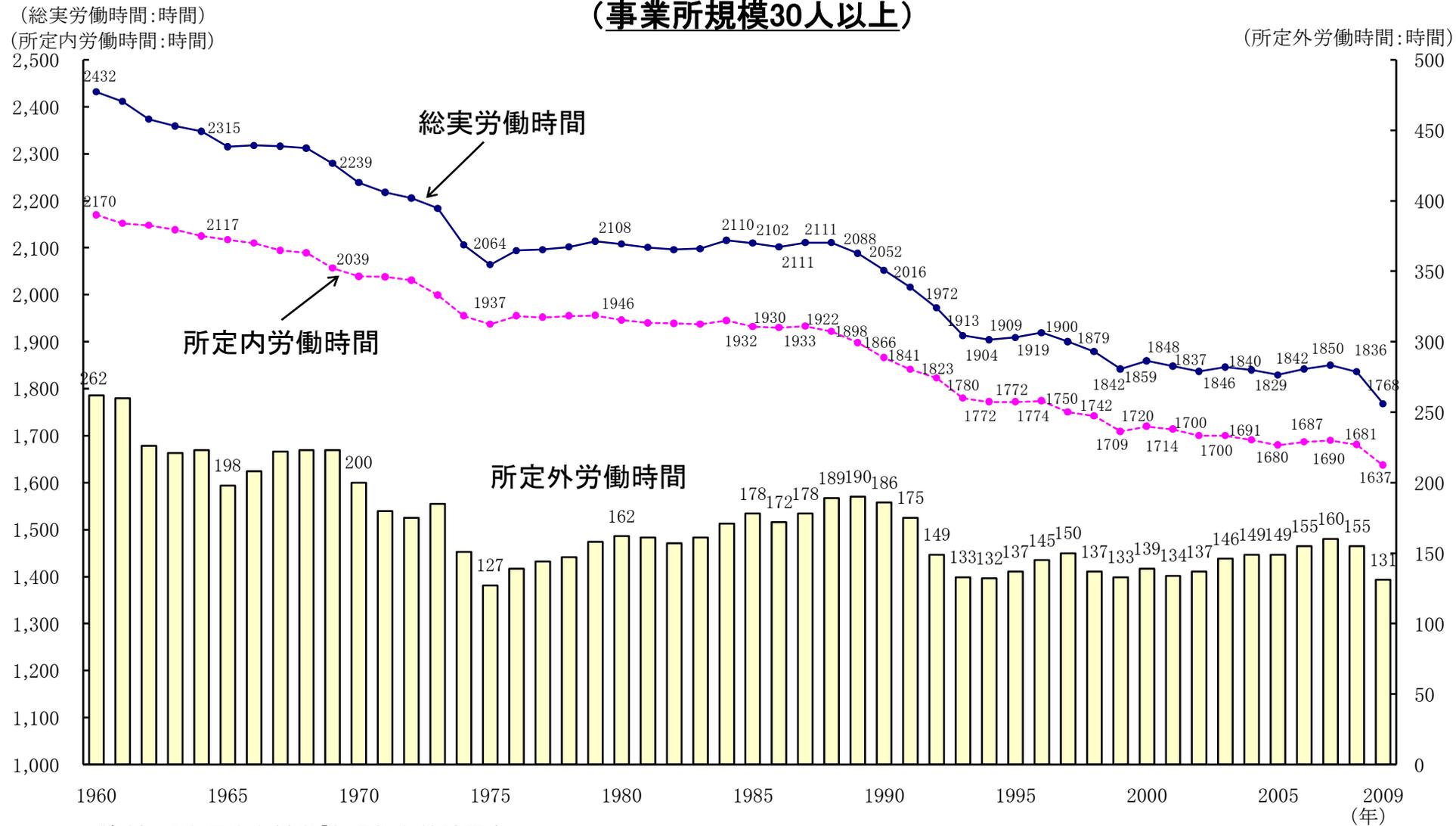


事業場で労使協定を締結すれば、分割して時間単位で取得可能



1時間×8などに分割

労働者1人平均年間総実労働時間の推移(暦年) (事業所規模30人以上)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1 事業所規模30人以上。
- 2 数値は、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。
- 4 1983年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。

週労働時間別雇用者等の推移

○ 週の労働時間が60時間以上の者の割合は徐々に減少してきているものの、子育て世代である30代男性については、依然として高い水準で推移している。

	1993年	2006年	2007年	2008年	2009年
週35時間未満の者	929万人	1205万人	1346万人	1407万人	1431万人
	18.2%	22.5%	24.9%	26.1%	26.9%
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人	3553万人	3482万人	3437万人	3377万人
	71.1%	66.4%	64.5%	63.7%	63.6%
週60時間以上の者	540万人	580万人	554万人	537万人	491万人
	10.6%	10.8%	10.3%	10.0%	9.2%
合 計	5099万人	5353万人	5398万人	5394万人	5313万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

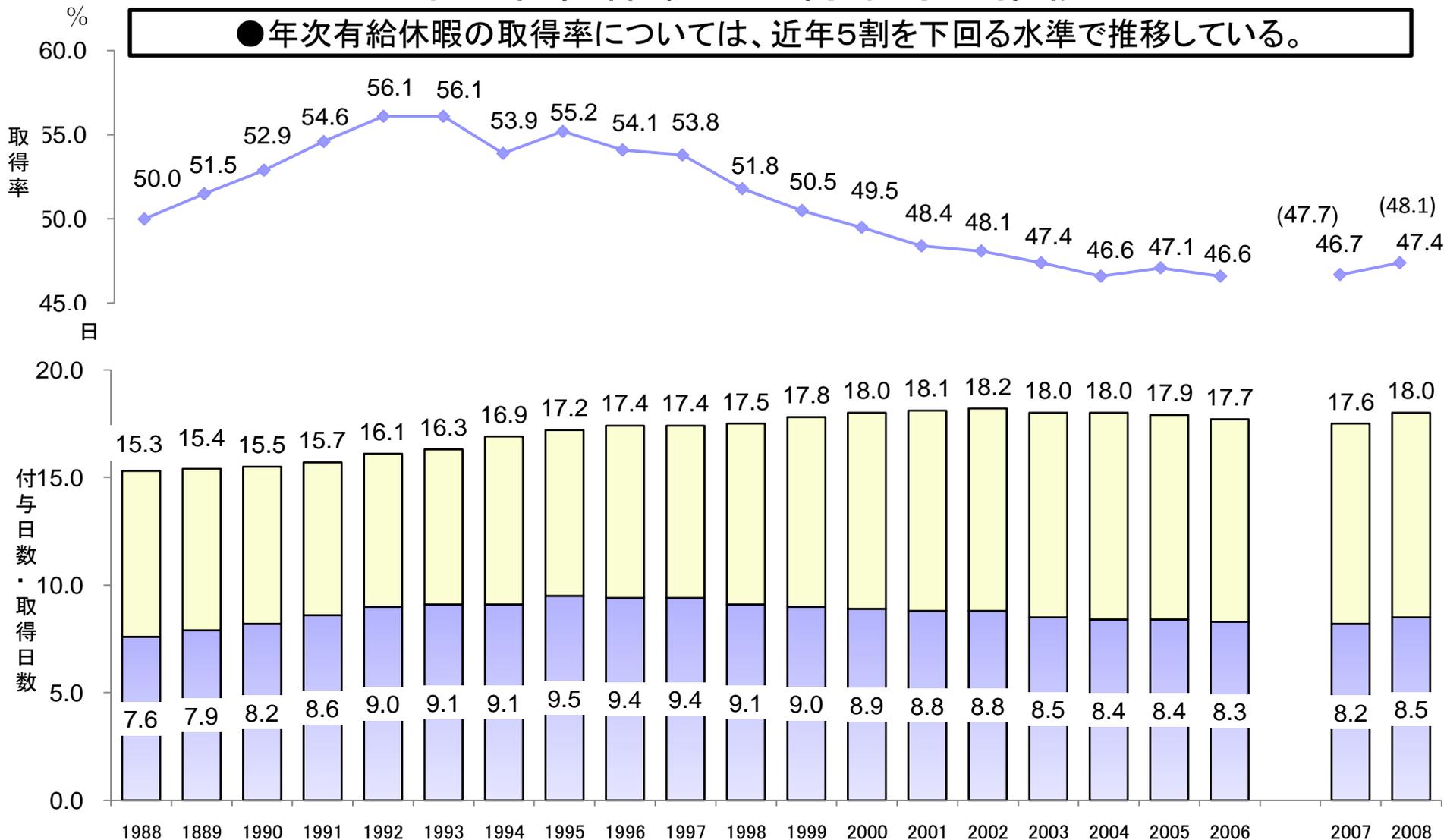
	1993年	2006年	2007年	2008年	2009年
週60時間以上の者	153万人	188万人	176万人	172万人	150万人
	20.3%	21.7%	20.2%	20.0%	18.0%

※ 資料出所:総務省「労働力調査」

※ 上の表は雇用者についてのもので、ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

年次有給休暇の取得率等の推移

●年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(1999年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3) 2006年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→2007年調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
 (参考)2006年以前の調査方法による2007年の平均取得率 47.7% 2008年の平均取得率 48.1%

2 現行法制の概要

労働時間法制の概要

法定労働時間(法第32条)

- ・ 使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。
- ・ 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。

法定休日(法第35条)

- ・ 使用者は、毎週少なくとも1回(又は4週間に4日以上)の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働(法第36条)

- ・ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、時間外又は休日に労働させることができる。
- ・ 厚生労働大臣は、時間外労働の限度について、**基準**(※次ページ参照)を定めることができる。
- ・ 労使協定の内容は、限度基準告示に適合したものとなるようにしなければならない。
- ・ 労働基準監督署は、限度基準告示に関し、必要な助言及び指導を行うことができる。

時間外、休日及び深夜の割増賃金(法第37条)

- ・ 使用者は、時間外又は深夜(午後10時から午前5時まで)に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分**以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ・ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

限度基準告示について(その1)

限度基準告示

時間外労働協定(いわゆる「36協定」)を締結し、労働基準監督署へ届け出れば時間外労働が可能



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



時間外労働協定が適正に協定されることを促進し、恒常的な長時間労働の削減を図ることを目的として**時間外労働協定で定める一日を超える「一定期間」について延長できる労働時間の限度(限度時間)**について定めた**限度基準告示**が定められている。

- 労使は協定の内容を基準に適合させる責務
- 労働基準監督署長は基準に関し労使に対して必要な助言・指導を行う。

一定期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヶ月	45時間
2ヶ月	81時間
3ヶ月	120時間
1年間	360時間

「一定期間」についての延長時間を定めるに当たっては、①一日を超え3ヶ月以内の期間及び②一年間とすること

限度基準告示について(その2)

特別条項付き時間外労働協定

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」(臨時的なものに限る※)が予想される場合に特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることが可能

※ 臨時的なもの: 一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの。

○ 対象期間が3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合の限度時間

一定期間	限度時間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1ヶ月	42時間
2ヶ月	75時間
3ヶ月	110時間
1年間	320時間



時間外労働の 限度に関する基準

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）
36 協定において定める労働時間の延長の限度等に関する基準です。

労使は、36 協定の内容がこの基準に適合したものとなるようにしなければなりません。（労働基準法第 36 条第 3 項）

平成 22 年 4 月 1 日から、改正労働基準法が施行されるとともに、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする基準の改正が施行されました。（詳しくは内面を御覧ください。）

このリーフレットは、上記の基準の内容など、36 協定を締結するに当たって遵守しなければならない事項についてまとめたものです。

このリーフレットを活用し、36 協定を適正に締結し、届出をしてください。

■時間外労働又は休日労働をさせようとする場合は 36 協定が必要

- 労働基準法では 1 日及び 1 週の労働時間並びに休日数を定めていますが、同法第 36 条の規定により時間外労働・休日労働協定（いわゆる「36 協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を認めています。

■時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきもの

- しかし、同条は、時間外労働・休日労働を無制限に認める趣旨ではなく、時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめられるべきものであり、労使がこのことを十分意識した上で 36 協定を締結する必要があります。

■割増賃金の支払

- 時間外労働と休日労働については割増賃金の支払いが必要です。時間外労働の割増賃金の割増率は 2 割 5 分以上（改正労働基準法の施行により、平成 22 年 4 月 1 日から月 60 時間を超える時間外労働については 5 割以上（中小企業は適用猶予））、休日労働の割増賃金の割増率は 3 割 5 分以上です。

■時間外労働・休日労働協定の周知について

- 時間外労働・休日労働協定については、就業規則やその他各種の労使協定と同様に、常時各作業場の見やすい場所への備え付け、書面を交付する等の方法により、労働者に周知する必要があります。

- 労働基準法等の関係法令は、労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）で御覧いただけます。
なお、御不明の点などがありましたら、最寄りの都道府県労働局・労働基準監督署にお問い合わせください。

□欄をチェックし、記入もれのないよう36協定を締結し、所轄の労働基準監督署へ届け出るようにしてください。
なお、チェックのついた事項については、労使間で再確認をお願いします。

チェックポイント1

法定の要件を満たした36協定の届出が必要です。

必要な協定事項

労使は以下の事項について協定しなければなりません。

- 時間外労働をさせる必要のある具体的な事由 ; 1日について延長することができる時間
 // 業務の種類 ; 1日を超える一定の期間について延長することができる時間
 // 労働者の数 ; 有効期間（チェックポイント2の「一定期間の区分」との関係で、最も短い場合でも1年間となります。）

協定の当事者（労働者側）

協定では、使用者と、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間で締結することが必要ですが、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合の労働者の過半数を代表する者は、次のいずれにも該当するものでなければなりません。

- 監督又は管理の地位にある者でないこと。
 労使協定の締結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きにより選出された者であること。

チェックポイント2

36協定は以下の基準に適合したものとなるようにしなければなりません。

業務区分の細分化

- 36協定の締結に当たっては、容易に臨時の業務などを予想して対象業務を拡大したりすることのないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

一定期間の区分

- 1日を超えて3か月以内の期間
 1年間 } の双方について協定しなければなりません。

延長時間の限度

(1) 一般の労働者の場合

- 36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 15時間
2週間	<input type="checkbox"/> 27時間
4週間	<input type="checkbox"/> 43時間
1箇月	<input type="checkbox"/> 45時間
2箇月	<input type="checkbox"/> 81時間
3箇月	<input type="checkbox"/> 120時間
1年間	<input type="checkbox"/> 360時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。（具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。）

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

(2) 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

- 対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。

期間	限度時間
1週間	<input type="checkbox"/> 14時間
2週間	<input type="checkbox"/> 25時間
4週間	<input type="checkbox"/> 40時間
1箇月	<input type="checkbox"/> 42時間
2箇月	<input type="checkbox"/> 75時間
3箇月	<input type="checkbox"/> 110時間
1年間	<input type="checkbox"/> 320時間

※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。（具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。）

※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。

●特別条項付き協定

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以下の例のような特別条項付き協定を結べば、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。

※ 特別条項付き協定が変わります(平成22年4月1日～)

- 平成22年4月1日から、限度時間を超える時間外労働の抑制を目的とする改正が施行されます。
- 特別条項付き協定を結ぶ際には、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。
- 平成22年4月1日以後に特別条項付き協定を締結又は更新する場合には、特別条項付き協定の例及び要件は以下のとおりになります。(★が新しい内容です。)

(例)「一定期間における延長時間は、1か月45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、^(注1)労使の協議を経て、^(注2,3)6回を限度として、^(注4)1か月60時間までこれを延長することができる。なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする。」
(★注8, ★注9)

この場合、次の要件を満たしていることが必要です。

- 原則としての延長時間(限度時間以内の時間)を定めること。(注1)
- 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をできるだけ具体的に定めること。(注2)
- 「特別の事情」は、次のア、イに該当するものであること。(注3)
 - ア. 一時的又は突発的であること
 - イ. 全体として1年の半分を超えないことを見込まれること。
- 一定時間の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を、協議、通告、その他具体的に定めること。(注4)
- 限度時間を超えることのできる回数を定めること。(注5)
- 限度時間を超える一定の時間を定めること。(注6)
- ★限度時間を超える一定の時間を定めるに当たっては、当該時間をできる限り短くするよう努めること。(注7)
- ★限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率を定めること。(注8)
- ★限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。(注9)

「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことを見込まれるものを指します。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は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

「特別の事情」の例

〈臨時的と認められるもの〉

●予算、決算業務 ●ポーンズ商戦に伴う業務の繁忙 ●納期のひっ迫 ●大規模なクレームへの対応 ●機械のトラブルへの対応

〈臨時的と認められないもの〉

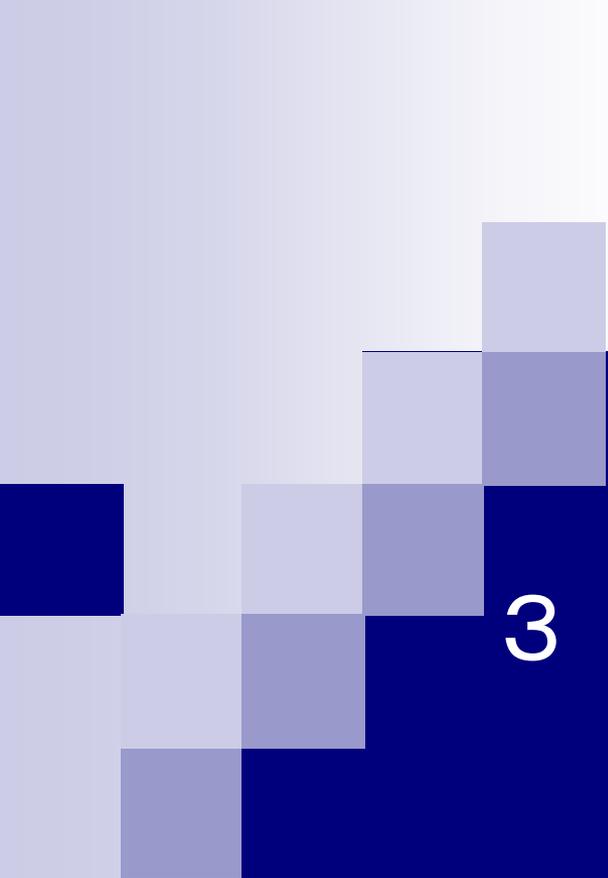
●(特に事由を限定せず)業務の都合上必要なとき ●(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき

●(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき ●使用者が必要と認めるとき ●年間を通じて適用されることが明らかな事由

●適用除外

次の事業又は業務には、上記(1)(2)の限度時間が適用されません。

- ① 工作物の建設等の事業
- ② 自動車の運転の業務
- ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務
- ④ 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ください。)



3 改正法の概要

労働基準法の一部を改正する法律(2008年法律第89号)の概要

(1) 時間外労働の削減

限度時間を超える時間外労働の労使による削減

特別条項付きの時間外労働協定で、限度基準告示上の限度時間(注)を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定(25%)を超える率を定める努力義務

(注) 例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間など

法定割増賃金率の引上げ

※ 中小企業は、当分の間、適用猶予

1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ(現行25%)

代替休暇制度の創設

労使協定により改正法による法定割増賃金率の引上げ分(注)の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することが可能に

(注) 例えば、 $50\% - 25\% = 25\%$ (簡便化のために引上げ前の割増率を一律25%とした場合の例)

(2) 年次有給休暇の有効活用

時間単位年休制度の創設

労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能に

施行期日 2010年4月1日

限度時間を超える時間外労働の労使による削減

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

改正内容

- 労使当事者は、特別条項付き時間外労働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ものとする
- 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ものとする
- この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、**法定割増賃金率(25%)を超える率とする**ように努めなければならないものとする

留意事項

- ①1日を超え3ヶ月以内の期間、②1年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**限度時間を超える割増賃金率を定めなければならない。
- 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は就業規則に記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。
- 改正内容は、2010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協定を同日以後に更新する場合に適用。

法定割増賃金率の引上げ

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たもの

改正内容

- 1ヶ月60時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を現行の「25%以上の率」から「50%以上の率」へ引上げ
- 中小企業については、当分の間、適用猶予(次ページ参照)
※ 施行から3年経過後に改正法の施行状況や時間外労働の動向等を勘案し、検討の上、必要な措置を講ずることとされている。

留意事項

- 「1ヶ月」とは暦による1ヶ月をいい、その起算日は就業規則に記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。
- 1ヶ月の起算日は、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とすることなどが考えられる。
- 50%以上の率で計算した割増賃金の支払義務が発生するのは、1ヶ月の起算日から時間外労働を累計して60時間に達した後。

適用猶予される中小企業

中小企業基本法における中小企業の定義と同様

業種ごとに ①資本金の額または出資の総額
または
②常時使用する労働者の数 で判断。
(事業場ではなく、**企業単位で判断**)

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の数
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

※ 業種は日本標準産業分類に基づく分類

留意事項

- 複数の業種に該当する事業活動を行っている場合は、主要な事業活動により判断。
- 「常時使用する労働者の数」は、通常の状況により判断。また、労働契約関係の有無により判断。

法定割増賃金率の引上げ(休日労働・深夜労働との関係)

休日労働

- 法定休日(法第35条の週一回又は4週4日の休日)以外の所定休日における労働は、それが法定労働時間を上回る場合は、時間外労働として「月60時間」の算定の対象とすること
(注) 土曜日における労働は、35%の割増賃金としていても「月60時間」の算定対象となることがある。
- 「法定休日」と「所定休日」の別については、労働条件の明確化及び割増賃金の計算を簡便にする観点から明らかにしておくことが望ましい。

! 「時間外労働」と「休日労働」は別であることに留意。

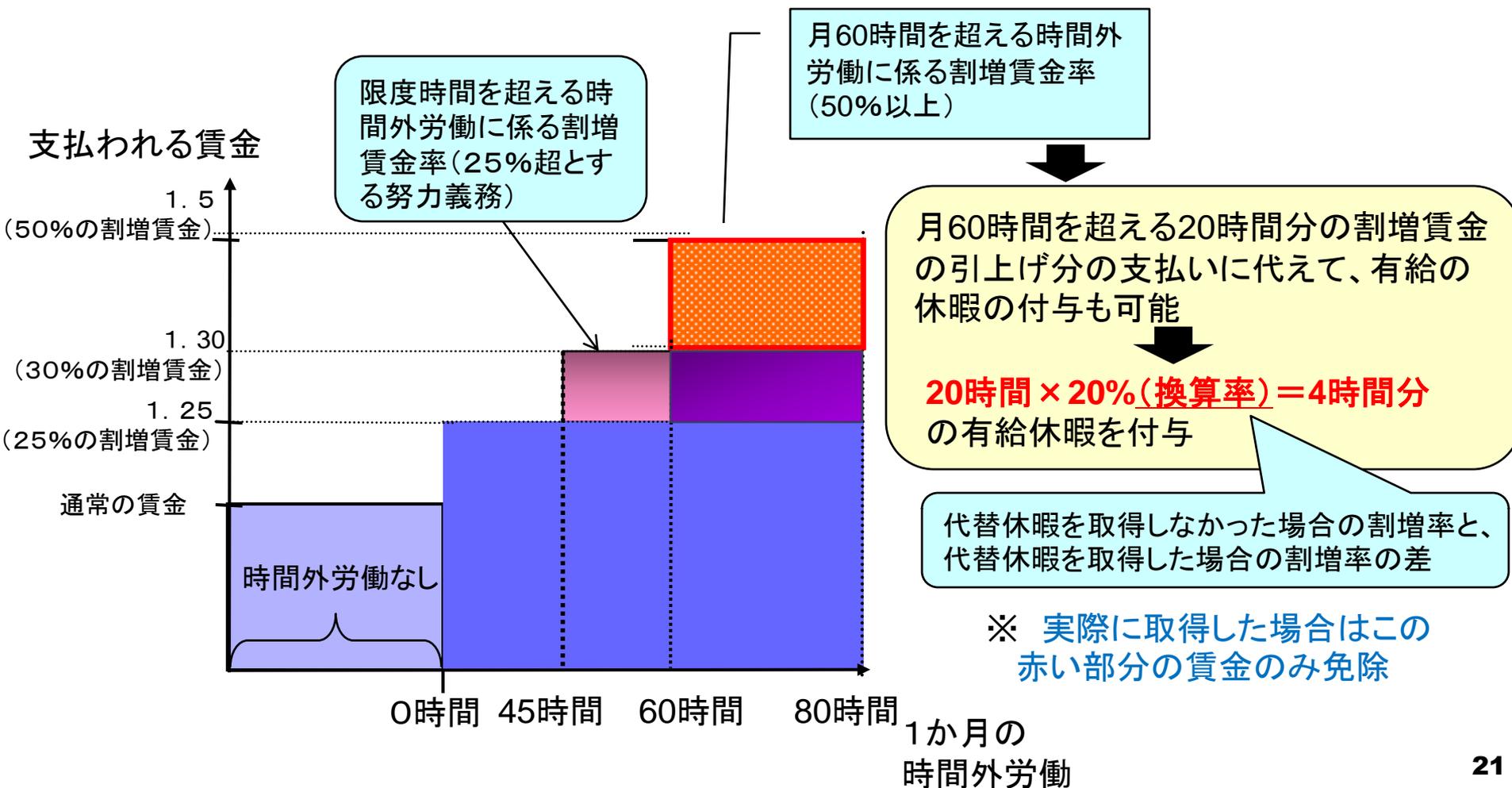
深夜労働

- 深夜労働のうち、月60時間を超える時間外労働であるものについては、75%以上の割増賃金率が適用。(25%+50%=75%)

※ 中小企業は50%以上の率(25%+25%)のまま

代替休暇

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、月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、今回の改正による引上げ分の割増賃金の支払い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



代替休暇に係る労使協定で定める事項

労使協定で定める事項

- 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
- ③ 代替休暇を与えることができる期間
- ④ 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日

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

○ 以下の算定方法にしたがって具体的に定めること

$$\text{代替休暇として与えることができる時間の時間数} = \left(\text{1ヶ月の時間外労働時間数} - 60\text{時間} \right) \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率(eg. 50\%)} - \text{労働者が代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率(eg. 30\%)}$$

○ 上記の割増賃金率は就業規則にも記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。

代替休暇に係る労使協定で定める事項(続き)

② 代替休暇の単位

○ 「一日」又は「半日」とすること

※ 「半日」は、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の半分とする必要はないが、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

○ 「一日」又は「半日」は、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も可(労使協定で定めること)

※ 新たに創設される任意の休暇を想定。ただし、既存の休暇や、労働者が請求した場合に時間単位年休を活用することも差し支えないこと

※ この他の休暇を組み合わせた場合でも、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こと

③ 代替休暇を与えることができる期間

○ 時間外労働が月60時間を超えた当該月の末日の翌日から2ヶ月以内で協定

← 特に長い時間外労働が行われた月から近接した期間に与えることにより労働者の休息の機会とするため

※ 「2ヶ月以内」とした場合は、「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」と合わせて一日又は半日とすることも可能

代替休暇に係る労使協定で定める事項(続き)

④ 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させる観点から労使協定で定めるべき事項として通達で定めたもの

○ 労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法

- ・ 月60時間を超えて時間外労働をさせた当該1ヶ月の末日からできる限り短い期間内で、代替休暇取得の意向を労働者に確認するものとする

※ 代替休暇が実際与えられる日は、法律上、労働者の意向を踏まえたものとなる

○ 1ヶ月について60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払日

労働者に代替休暇取得の意向がある場合

- ・ 割増賃金のうち法定引上げ分以外のもの(前の例では45時間超の部分を30%で計算)を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ものとする。

※ 実際は取得できなかったときは、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。

労働者に代替休暇取得の意向がない場合、意向が確認できない場合等

- ・ 法定引上げ分を含む割増賃金を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ものとする。
- ・ 当該引上げ分を含めた割増賃金が支払われた後に、取得の意向があった場合

① 労働者が代替休暇を取得できないこととすることを協定で定めることも差し支えない

② 逆に取得できることとし、実際に取得したときに精算することを協定で定めることも可能

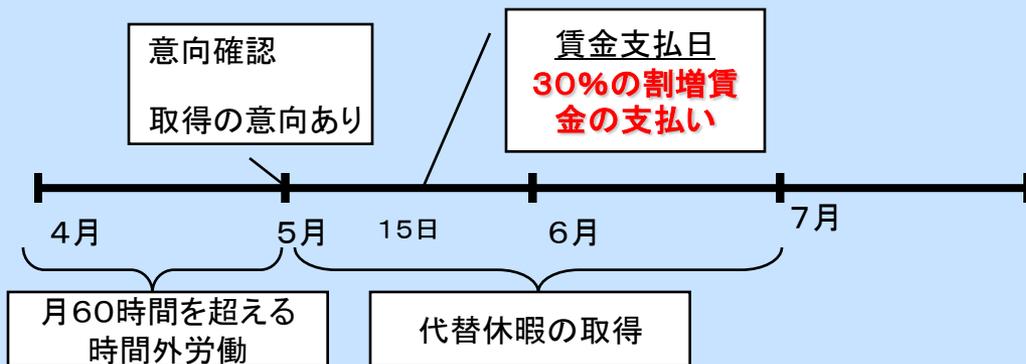
代替休暇の取得と割増賃金の支払日(具体的なイメージ)

- ・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30%

とされている事業場の場合

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】



代替休暇に係るその他の事項

法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いが不要となる時間

- 月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
(例) 時間労働月80時間、代替休暇取得しなかった場合の割増賃金率50%、取得した場合30%とされている事業場 → 4時間分の代替休暇を取得(20時間×20%)
→ 20時間分(額では20時間分の割増賃金計算基礎額×20%)が不要となる。

※ 代替休暇を取得した場合でも、引上げ前の率による割増賃金(上記例では30%分)の支払いは必要となる。

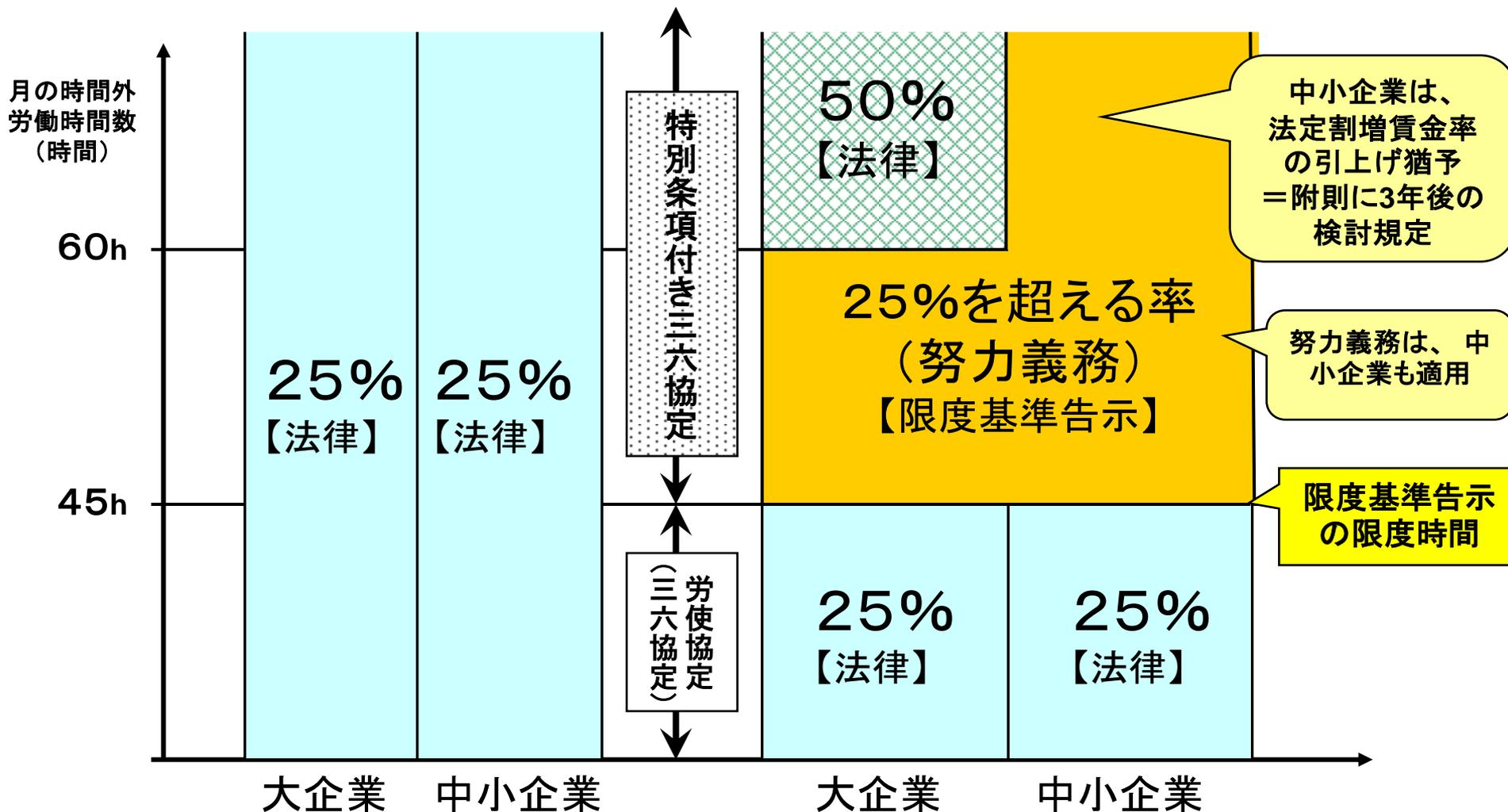
その他の留意事項

- 協定をしても、**個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけることはできないこと**
- 代替休暇を取得して終日出勤しなかった日は、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないこと
- 代替休暇に関する事項は就業規則に記載する必要あり(法第89条第1項の「休暇」)
- 協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②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こと

時間外労働に対する割増賃金率の仕組み(まとめ)

[現行]

[改正後]



時間単位年休

年次有給休暇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たもの

改正内容

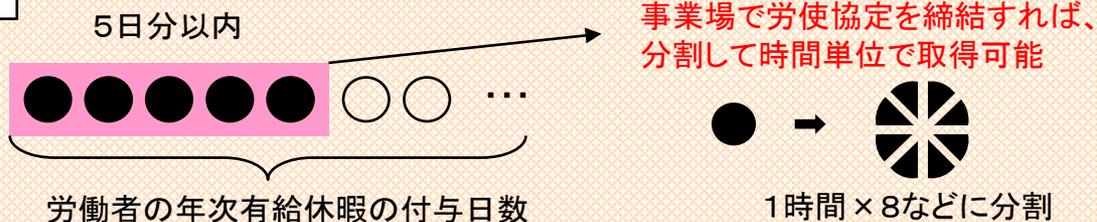
○ 現行、年次有給休暇は「日単位」で取得

➡ 事業場で労使協定を結ぶことにより、1年に5日分を限度として「時間単位」で取得することが可能に

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 時間単位年休一日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

【図】時間単位年休の仕組み



時間単位年休に係る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

- 事業の正常な運営との調整を勘案しつつ、対象労働者の範囲を定めること
(例) 経理部門の労働者を対象とし、製造ラインの労働者を対象外とすること

※ 「育児のため」など、利用目的により対象労働者の範囲を定めることはできないことに留意

② 時間単位年休の日数

- 5日以内の日数を定めること



まとまった日数の休暇を取得するというのが年次有給休暇の本来の趣旨

※ 5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、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

※ 時間単位年休が取得されずに次年度に繰り越される場合であっても、当該次年度の時間単位年休の日数は、**前年度からの繰り越し分も含めて5日の範囲内となること**



次ページのイメージ図参照

時間単位年休の繰り越しのイメージ

所定労働時間が8時間
時間単位年休5日分 の場合

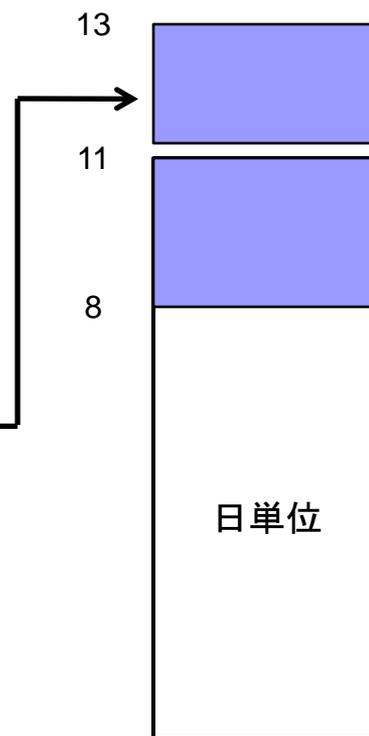
1年目に、
・日単位で5日 ・時間単位で24時間 取得



24時間分の
時間単位年
休取得

5日分の
年休取得

1年目



繰り越し分

繰り越し分を含めて
も最大5日分まで

2年目

時間単位年休に係る労使協定で定める事項(続き)

③ 時間単位年休一日の時間数

○ 一日の所定労働時間を下回らない整数の時間数を定めること

← 所定労働時間に1時間未満の端数がある労働者にとって不利益とならないようにするため

(例) 所定労働時間が7時間30分の労働者の場合、「8時間」とする。

※ 日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における一日平均労働時間数とすること

※ 労働者によって所定労働時間が異なる場合は、当該労働者が特定される限りにおいて所定労働時間ごとにグループ化することも可

(例) 「6時間」 : 所定労働時間が 5時間40分又は6時間の労働者
「7時間」 : 所定労働時間が 6時間30分又は7時間の労働者
「8時間」 : 所定労働時間が 7時間30分又は8時間の労働者

④ 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

○ 「2時間単位」や「3時間単位」とする場合はその時間数を定めること

※ ただし、一日の所定労働時間数に満たないものとする必要あり

時季変更権や計画的付与との関係

時季変更権との関係

○ 時間単位年休も使用者の時季変更権の対象になり、「事業の正常な運営を妨げる場合」は別の時季への変更が認められる。

※ 以下のものは時季変更にあらず、認められない。

- ① 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
- ② 労働者が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

※ 「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、以下のものは認められない。

- ① 労使協定において時間単位年休を取得できない時間帯を定めておくこと
- ② 所定労働時間の中途に取得することを制限すること(いわゆる「中抜け」の禁止)
- ③ 1日において取得できる時間数や回数を制限すること

計画的付与との関係

○ 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。

時間単位年休に係るその他の事項

一般的留意事項

- 労使協定が締結されていても、時間単位によるか日単位によるかは労働者の選択によること。

➡ 時間単位による取得を義務づけることはできない。

- 時間単位年休に関する事項は就業規則に記載する必要あり(法第89条第1項の「休暇」)
- 協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②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こと(①の該当がないときは②のみ)
- 時間単位年休を取得した時間に支払う額は、以下のいずれかとする。

- ① (平均賃金÷その日の所定労働時間数)×取得時間数
- ② (所定労働時間労働した場合の通常賃金額÷その日の所定労働時間数)×取得時間数
- ③ (標準報酬日額÷その日の所定労働時間数)×取得時間数

その他

- 一日の年次有給休暇を取得する場合は、原則として時間単位ではなく日単位とすること。
- 半日単位年休の取扱いはこれまでと変更がないこと。