

労働基準法の一部改正法が成立 ～ 平成22年4月1日から施行されます ～

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)が、平成20年12月12日に公布され、平成22年4月1日から施行されます。

このリーフレットでは、改正のポイントを解説しています。内容をご理解いただき、長時間労働の抑制等に向けて積極的な取り組みをお願いします。

1 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます (中小企業については、当分の間、適用が猶予されます)

1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合・・・50%以上 (改正法第37条第1項、第138条)

- 1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。(注1)
- ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。(注2)(※)

(注1) 割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象です。休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増賃金率は、変更ありません。
(注2) 中小企業の割増賃金率については、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

※ 猶予される中小企業

- ①資本金の額または出資の総額が
小売業 5,000万円以下
サービス業 5,000万円以下
卸売業 1億円以下
上記以外 3億円以下

または

- ②常時使用する労働者数が
小売業 50人以下
サービス業 100人以下
卸売業 100人以下
上記以外 300人以下

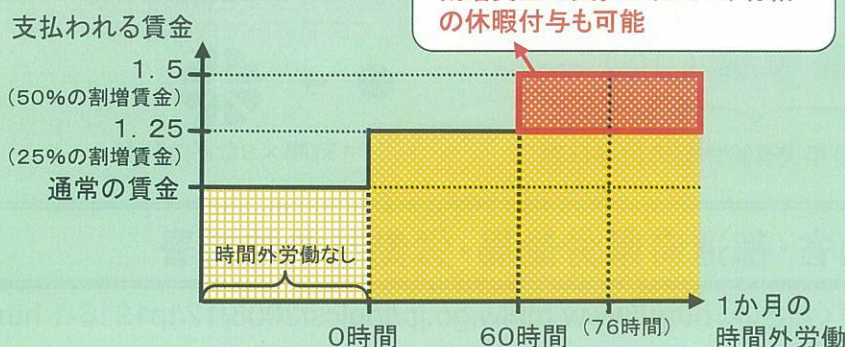
(注)事業場単位ではなく、企業(法人または個人事業主)単位で判断します。

割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組みが導入されます (改正法第37条第3項)

- 事業場で労使協定を締結すれば、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、改正法による引上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。(注1)
- 労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です。(注2)

(注1) この有給の休暇は、長時間の時間外労働を行ったときから一定の近接した期間内に、半日単位などまとまった単位で付与することが考えられますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。
(注2) 労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。

【図】割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組み



事業場で労使協定を締結すれば、割増賃金の支払に代えて、有給の休暇付与も可能

【具体例】

時間外労働を月76時間行った場合
→ 月60時間を超える16時間分の割増賃金の引上げ分25%(50% - 25%)の支払に代えて、有給の休暇付与も可能
→ $16時間 \times 0.25 = 4時間分$ の有給の休暇を付与
(76時間 \times 1.25の賃金の支払は必要)