

割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます (企業規模にかかわらず、適用されます)

限度時間(1か月45時間)を超える時間外労働を行う場合・・・25%を超える率

○ 「時間外労働の限度基準」(平成10年労働省告示第154号:限度基準告示)により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに、

① **特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること**

② ①の率は**法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努めること**

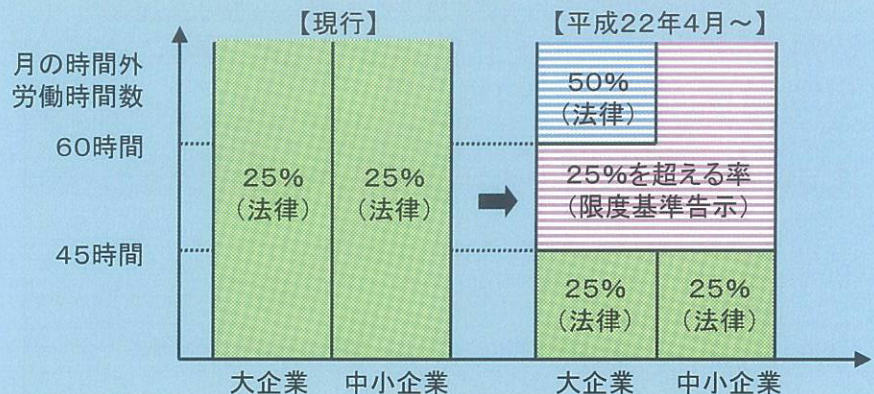
③ 月45時間を超える**時間外労働をできる限り短くするように努めること**が必要となります。(注1)(注2)

(注1) 労使は、時間外労働協定の内容が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りません。(労働基準法第36条第3項)

(注2) 今後、改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、限度基準告示が改正される予定です。

【図】時間外労働に対する割増賃金率の仕組み

※ 1、2の改正内容を図にすると右のようになります。



年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります (企業規模にかかわらず、適用されます)

(改正法第39条第4項)

○ 現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、**事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。**

(注1)(注2)

○ 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。(注3)

(注1) 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになります。

(注2) 1日分の年次有給休暇が何時間分の年次有給休暇に当たるかは、労働者の所定労働時間をもとに決めることとなりますが、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3) 例えば、労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。

【図】時間単位年休の仕組み



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署