

改正労働基準法のポイント

長 崎 労 働 局

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平成22年4月1日から施行されます。

以下に、改正のポイントを解説しています。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みをお願いします。

改正のポイント1

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、1カ月60時間を超える法定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。

※ 中小企業には、当分の間適用が猶予されます。（法の施行後3年経過後に改めて検討することとされています。）

① 深夜労働との関係

深夜（22：00～5：00）の時間帯に1カ月60時間を超える法定時間外労働を行かせた場合は、深夜割増賃金率25%以上＋時間外割増賃金率50%以上＝75%以上となります。

② 法定休日労働との関係

1カ月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（1週間に1日又は4週間に4日の休日、例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。

なお、労働条件を明確に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。

改正のポイント2

1カ月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。

代替休暇制度の導入に当たっては、過半数組合、それがない場合は、過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

労使協定で定める事項は、

- 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。

※ この労使協定は、代替休暇の取得を可能とするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。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。

改正のポイント3

「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カ月以内の期間、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。

（注）平成22年4月1日以降に協定を締結、更新する場合が対象です。

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、労使の努力によって、できるかぎり限度時間を超える時間外労働を抑制しましょう。

改正のポイント4

仕事と生活の調和の観点から、年次有給休暇を有効に活用できるよう、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を付与することができるようになります。

時間単位年次有給休暇制度の導入に当たっては、過半数組合、それがいない場合は、過半数代表者との間で労使協定を結ぶ必要があります。

労使協定で定める事項は、

- 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 ④ 1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。

改正労働基準法について (Q & A)

Q 月60時間を超える法定労働時間外労働に対して、割増賃金率50%以上という定めは、中小企業については、適用が猶予されるということですが、ここでの中小企業の範囲を教えてください。

A 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。(中小企業基本法参考)

ここでの中小企業の判断は、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

この猶予措置については、法の施行3年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

業 種	資本金の額 または出資の額	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

Q 月60時間を超える法定時間外労働に対しては、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ということですが、具体例を挙げて説明してください。

A 1カ月の起算日を毎月1日、1日の所定労働時間8時間、完全週休2日制（土、日休日。なお、土、日以外の祝祭日は労働日）、日曜日を法定休日としている会社の労働者が、11月に毎日3時間法定時間外労働をし、**所定休日の14日（土曜）に8時間労働し、法定休日の15日にも6時間労働**したとします。

11 月						
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					

法定時間外労働時間数 累計

→ 3時間 × 5日 = 15時間

→ 3時間 × 5日 + 8時間 = 38時間

→ 3時間 × 5日 = 53時間

→ 3時間 × 5日 = 68時間

→ 3時間 × 1日 = 71時間

※ 法定時間外労働時間数の累計が

1カ月60時間を超える25日の時間外労働2時間目から、割増賃金率が50%になります。

→ 15日の法定休日労働6時間については、割増賃金率35%です。

Q 引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができるということですが、この代替休暇の時間数の具体的な算定方法を教えてください。

A 代替休暇の時間数は、1 カ月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。

具体的には、以下のとおりです。

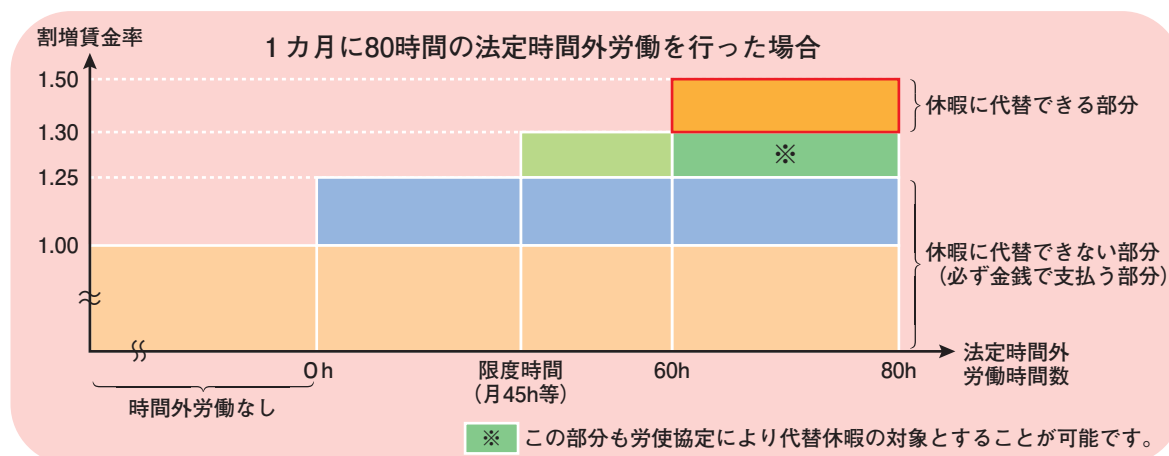
代替休暇の時間数 = (1 カ月の法定時間外労働時間数 - 60時間) × 換算率

$$\text{換算率} = \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率（5割以上）}}{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率（2割5分以上）}}$$

例を挙げると（下図）、時間外労働させた場合の割増賃金率を

時間外労働月45時間（限度時間）まで	25%
60時間まで	30%
60時間超	50%

と定めている会社において、ある労働者が法定時間外労働を1 カ月80時間行い、60時間を超える分については、割増賃金の代わりに代替休暇を取得とした場合、代替休暇の時間数は、(80時間 - 60時間) × (50% - 30%) = 4 時間となります。



Q 代替休暇は、労働者の休息の機会を確保するという観点から、1 日または半日の単位のいずれかによって与えることとされているということですが、端数の時間がある場合にはどう処理すればよいでしょうか。

A 端数の時間がある場合には、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、既存の休暇制度や時間単位

の年次有給休暇（この場合は、労働者の請求が前提）が考えられます。）

具体例を挙げると、こういった方法があります。

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、

- ① 1日（8時間）の代替休暇を取得し、端数の2時間は割増賃金で支払う方法

8時間	2時間
-----	-----

→ 1日の代替休暇 → 割増賃金で支払い

- ② 1日（8時間）の代替休暇と、2時間の代替休暇に他の2時間の有給休暇を合わせて半日の有給休暇とする方法

8時間	2時間	2時間（他の有休）
-----	-----	-----------

→ 1日の代替休暇 → 半日の休暇

Q 代替休暇はいつまでに与えなければならないのでしょうか。

A 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。

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月間の締切日の翌日から2か月間以内の期間で与えることを定めてください。

※ 期間内に代替休暇が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。この場合、当然のことながら、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。

※ 2か月以内の期間内であれば、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。

Q 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るということですが、時間単位の有給休暇を付与するための労使協定の詳細を教えてください。

A 労使協定に規定する具体的な内容は以下のとおりです。

- ① 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」を妨げる場合に限られます。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

- ② 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は、当該繰越し分も含めて5日以内となります。

- ③ 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。

(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。

→ $8時間 \times 5日 = 40時間分$ の時間単位年休

($7時間30分 \times 5日 = 37時間30分$ を切り上げて38時間ではない。)

④ 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（例えば「2時間」など）を記入します。

※ただし、1日の所定労働時間数を上回ることはできません。

Q 時間単位年休に対しては、こういった形で賃金を払えばよいのですか。

A 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。

Q 時間単位年休にも時季変更権は認められるのですか。

A 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。

Q 時間単位年休にも計画的付与制度は適用できますか。

A 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。