

平成 21 年 9 月 24 日

日本プランニング

「平成 22 年改正労働基準法について」

改正内容

- 1 時間外労働の割増賃金率の引き上げ
- 2 割増賃金引き上げなどの努力義務
- 3 年次有給休暇の時間単位取得

講 師

大滝人事労務研究所所長・特定社会保険労務士
日本人材派遣協会 労働者派遣事業アドバイザー

大 滝 岳 光

1. 時間外労働の割増賃金率の引き上げ（労基法第37条第1項）

(1) 1カ月に60時間を超える時間外労働を行う場合

- ① 1カ月に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25%から50%に引き上げられます。なお、割増賃金の引き上げは、法定時間外労働が対象で、休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増賃金率は変更がありません。
- ② 中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引き上げは猶予され、施行から3年経過後に改めて検討するとされています。

【猶予される中小企業】

ア 資本金の額又は出資の総額が

小売業・サービス業→5000万円以下

卸売業→1億円以下

その他→3億円以下

及び

イ 常時使用する労働者数が

小売業→50人以下

卸売業・サービス業→100人以下

その他→300人以下

上記の要件は、事業場単位ではなく、企業（法人又は個人事業主）単位で判断されます。

(2) 割増賃金の支払いに代えた有給休暇の付与

事業場で労使協定を締結すれば、1カ月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分（25%→50%、プラス25%分）の割増賃金の支払いに代えて、有給休暇を付与することができます。

なお、この有給休暇は、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、半日単位のまとまった単位で付与されます。また、労働者がこの有給休暇を取得した場合でも、25%の割増賃金の支払いは当然必要です。

【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時間分の割増賃金引き上げ分25%（50%－25%）の支払いに代えて、有給休暇16時間×0.25＝4時間分の有給休暇の付与が可能となります（ただし、76時間×1.25の賃金支払いは必要です。）。

2. 割増賃金引き上げなどの努力義務

「平成10年労働省告示第154号→時間外労働限度基準告示」により、1カ月に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（36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をさだめること
- (2) 上記 (1) の率は法定割増率 (25%) を超える率とするように定めること
- (3) 月 45 時間を超える時間外労働をできるだけ短くするように努めること
こととされました。

3. 年次有給休暇の時間単位取得

- (1) 現行では、現行では、年次有給休暇は 1 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することができるようになります。

所定労働日数がすくないパートタイム労働者なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で有給休暇が取得できるようになります。

なお、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、労働時間の所定労働時間を基に決めることとなります。

- (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。例えば、労働者が時間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。

【参考】

労働基準法第 32 条 (労働時間)

- 1 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。
- 2 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。

労働基準法第 36 条 (時間外及び休日の労働)

- 1 使用者は、当該事業場に、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はその労働組合、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書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、[第 32 条](#)から[第 32 条の 5](#)まで若しくは[第 40 条](#)の労働時間 (以下この条において「労働時間」という。) 又は前条の休日 (以下この項において「休日」という。) に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1 日について 2 時間を超えてはならない。
- 2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める

労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3～4 略

労働基準法第 37 条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

1 使用者が、[第 33 条](#)又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率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。ただし、当該延長して労働させた時間が 1 ヶ月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた労働時間については、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割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。

2 略

3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第 1 項ただし書きの規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇([第 39 条](#)の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

4 使用者が、午後 10 時から午前 5 時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後 11 時から午前 6 時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分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。

5 第 1 項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

労働基準法第 39 条（年次有給休暇）

1～3 略

4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第 1 号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したとき

は、前3項の規定による有給休暇の日数のうち第2号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

- ① 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
- ② 時間を単位として与えることとされる有給休暇の日数(5日以内に限る。)
- ③ その他厚生労働省令で定める事項

5～6 略

7 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇の期間又は第4項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、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はその労働組合、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書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法第99条第1項に定める標準報酬日額に相当する金額又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

8 略