SPECIAL FEATURES-3

TOPICS 3 トピックス

労働基準法の一部改正法が成立
～平成 22 年 4 月 1 日施行～

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」が平成 22 年 4 月 1 日から施行されます。

具体的には、時間外労働の割増賃金率の引き上げや年次有給休暇の時間単位での取得に関する内容となっております。その主な内容は次のとおり。

1　割増賃金引き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～

○　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、次の 3 つが必要となります。

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上記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

2　時間外労働の割増賃金率が引き上げられます　～中小企業は当分の間猶予～

○　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、現行の 25% から 50% に引き上げられます。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。

※　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。

※　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。

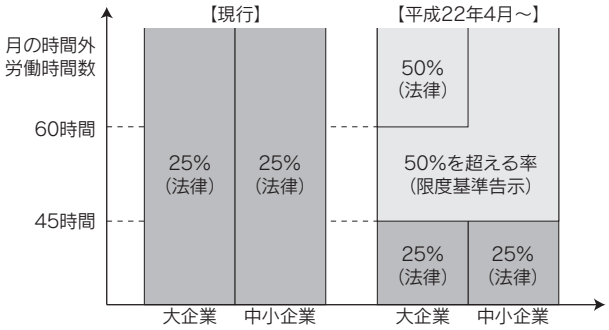
○　事業場で労使協定を締結すれば、1 か月に 60 時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分（25% から 50% に引き上げた差の 25% 分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。

※　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。

○　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。

※　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。

時間外労働に対する割増賃金率の仕組み



3　時間単位での年次有給休暇の取得が可能になります　～企業規模にかかわらず、適用～

○　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。

※　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。

※　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になりますが、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。

○　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。

詳しくは、厚生労働省のホームページ（下記）をご覧頂くか、本会調査広報課（☎ 018-863-8701）までお問い合わせ下さい。

URL　http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html