

In the Future 2009



## 21世紀型企业への転換を図る

# 平成22年4月 労働基準法改正のご案内

### 【改正趣旨】労働基準法の一部を改正する法律について

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）については、平成19年3月13日に第166回国会に提出されて以来、審議が重ねられてきましたが、第170回国会において、一部修正の上、昨年12月5日に可決成立し、公布されたところです。

今回は、1年後に迫る今回の労働基準法改正についてご紹介します。施行目前となって慌てないためにも、今からしっかりとした対策と、就業規則をはじめとした諸規程の見直しをお勧めいたします。



この法律は、少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、長時間労働者の割合が、子育て世代の男性を中心に、高い水準で推移していることなどに対応し、平成22年4月1日から施行されます。そして、この目的は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労働環境を整備することを重要な課題として位置づけています。

今回の労働基準法の改正は、この課題に対応するため、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観点から、労働時間に係る制度について見直しを行うものであり、主な改正点は、時間外労働に対する割増賃金率と年次有給休暇の付与に関する見直しです。

自分にとって心地いい働き方が周りのみんなにも心地よく響くといいね。  
ひとりひとりが、仕事も、人生も、めいっぱい楽しめる。そんな会社や社会になるといいね。  
たとえば「会議はみんなで1時間と決めてみる」とか、「朝、ToDoリストを作ってみる」とか、  
働き方を変えることでプライベートを楽しむ時間をつくり出す。

社長も、ベテランも、新人も、サラリーマンも、ワーキングマザーも…  
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の実現に向けて、仕事のやり方を何かひとつ、  
今日から変えてみませんか？

（内閣府 仕事と生活の調和推進室）

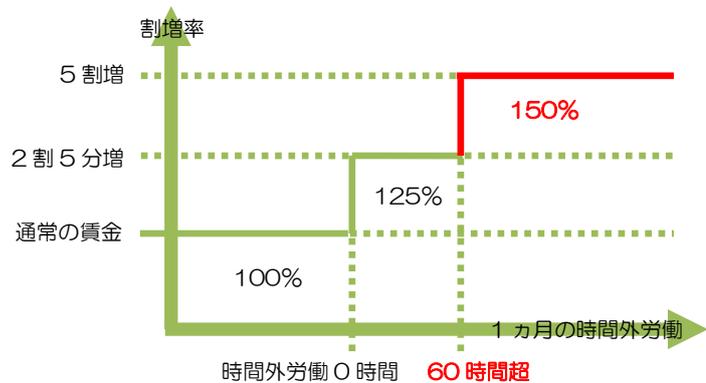
ひとつ「働き方」を変えてみよう！

**カエル! ジャパン**  
Change! JPN 

労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

## 1 カ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上に…

1 カ月 60 時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率が現行の 25%から 50%に引き上げられます。なお、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。



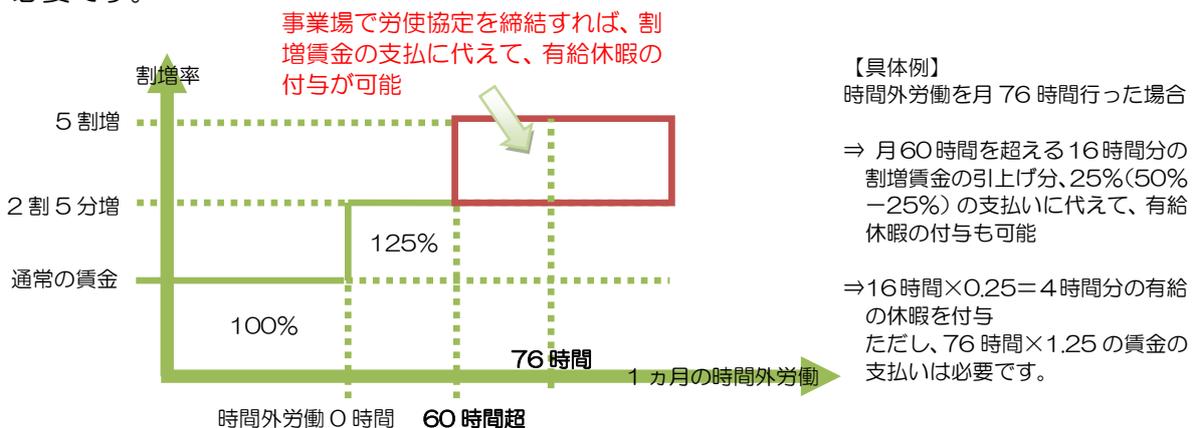
(注) 中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げが猶予され、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

### 当分の間、猶予される中小企業

- |                  |              |
|------------------|--------------|
| ①資本金の額または出資の総額が、 | ②常時使用する労働者数が |
| 小売業 5,000万円以下    | 小売業 50人以下    |
| サービス業 5,000万円以下  | サービス業 100人以下 |
| 卸売業 1億円以下        | 卸売業 100人以下   |
| 上記以外 3億円以下       | 上記以外 300人以下  |
- または
- (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休暇付与の仕組みが導入されます…

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、改正法による引上げ分（25%から 50%に引き上げた差 25%分）の割増賃金の支払に代えて、有給休暇を付与することができるようになります。ただし、労働者がこの有給休暇を取得した場合であっても、現行法に定める 25%の割増賃金の支払は必要です。



(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。

名ばかり管理職度診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

## 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます…？！

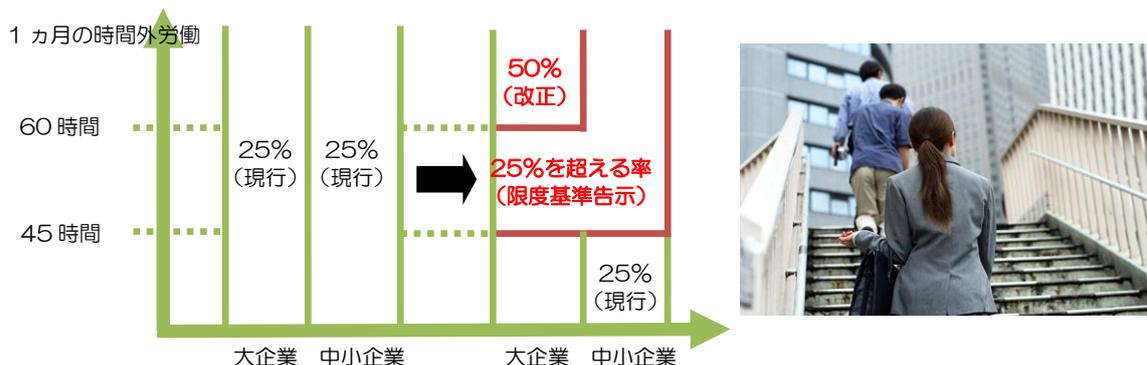
「時間外労働の限度基準」(平成 10 年労働省告示第 154 号：限度基準告示)により、1 か月に 45 時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使間で特別条項付きの時間外労使協定(36 協定届)を締結する必要がありますが、新たに、

- ①特別条項付きの時間外労使協定では、月 45 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めること
- ②①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) 労使は、労使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。

### 時間外労働に対する割増賃金率の仕組み



## 年次有給休暇が時間単位で取得できるようになります…？！

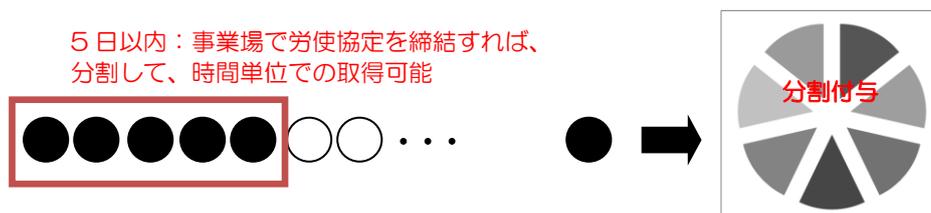
現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結することにより、1 年に 5 日分を限度として時間単位で取得できるようになります。

ただし、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になります。

(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あたるかは、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) 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。



名ばかり管理職対策ご相談窓口設置中 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864