

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

改正労働基準法について
— 平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説 —

奥山 晃正
厚生労働省労働基準局監督課法規係長
2009年8月27日報告

ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告概要について

この小冊子は、独立行政法人 労働政策研究・研修機構のビジネス・レーバー・モニターに登録する企業・事業主団体および単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に実施している「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（略称：トレンド研究会）での報告を収録。速記録に基づいた報告概要や、参加者全員によるフリートーキングの概要、配布資料（レジュメ等）、付属資料（事務局作成）で構成する。

「トレンド研究会」は2004年7月より実施。開催趣旨は以下のとおり。

1. 趣旨と目的

近年の労使関係や雇用・労働情勢の変化に対して、企業や労働組合がどのような問題に直面し、どう対応しているかを把握することは、好事例などの情報を普及・共有するうえでも必須となっている。このため、ビジネス・レーバー・モニターに登録している企業・事業主団体、及び単組・産別労組に所属する労使関係の実務担当者を対象に、最近の労使関係・雇用問題の変容とそれに伴う労働法制の変化を踏まえたテーマを設定した「ビジネス・レーバー・トレンド研究会」（通称：トレンド研究会）を開催。当機構の研究成果や最新の研究動向をモニターにフィードバックすることで、同一の課題に直面する人事労務等担当者間での情報交換を促進することを目的とする。ビジネス・レーバー・モニターはさまざまな業種にわたることから、異業種交流やネットワークづくりの場としても活用する。

2. 研究会の運営方法

使用者側、労働者側に適したテーマを設定し、当該テーマに精通した研究者・実務家が講師として報告（50分から1時間程度）。報告内容を素材に、参加者からも課題を提示していただくことで自由討議を行う。

3. 参加対象：企業、事業主団体、単組、産別労組のモニター

4. 結果報告：研究会の成果は、基調報告を中心とした研究会の開催内容を報告概要に盛り込み、適宜、モニター等に情報提供する。

報告者プロフィール

奥山 晃正（おくやま・てるまさ） 厚生労働省労働基準局監督課法規係長

平成 18 年、厚生労働省入省。社会・援護局福祉基盤課、職業安定局外国人雇用対策課——
などを経て、現職。

※ 肩書きは報告時。

目 次

研究会報告概要について

報告者プロフィール

I. 報告「改正労働基準法について——平成 20 年改正労基法及び省令・告示・施行通達 の解説——」	3
1. はじめに	3
2. 改正の背景	3
3. 現行法制の概要	7
4. 改正法の内容	10
4-1. 労働基準法の一部を改正する法律の概要	10
4-2. 限度時間を超える時間外労働の労使による削減	11
4-3. 法定割増賃金率の引き上げ	14
4-4. 法定割増賃金率の引き上げ（休日労働・深夜労働との関係）	17
4-5. 代替休暇	18
4-6. 代替休暇に係る労使協定で定める事項	20
4-7. 代替休暇に係るその他の事項	25
4-8. 時間外労働に対する割増賃金率の仕組み（まとめ）	26
4-9. 時間単位年休	27
5. おわりに	32
II. 討議概要	33
III. レジюме	39
IV. 付属資料	57
V. 参考資料	87
IV. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧	105

I . 報 告

I. 報告

改正労働基準法について

——平成 20 年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説——

1. はじめに

平成 20 年 12 月 5 日、長時間労働の抑制と生活時間の確保に向けた労働基準法の改正案が成立しました（平成 22 年 4 月 1 日施行）。改正法の中身を俯瞰しますと、時間外労働（第 36 条関係）に関し、「時間外労働の限度に関する基準」に新たに割増賃金率に係る事項を加えることとしており、同基準告示を改正することで、1 ヶ月 45 時間等の限度時間を超える時間外労働部分について、労使で時間短縮や割増賃金率の引き上げに取り組む努力義務が盛り込まれています。また、時間外労働（第 37 条関係）に関しては、現行一律 25%以上となっている時間外労働の割増賃金率について、60 時間を超える部分については 50%以上に引き上げることを義務づけています。ただし、50%以上の引き上げ対象となる月 60 時間超の時間外労働部分については、割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇付与も可能です（なお、本条の適用は中小企業については当面適用されず、施行から 3 年後改めて検討する予定）。その他、年次有給休暇の取得を促すために、労使協定を結べば、5日以内の有休分を時間単位でも取得できるよう改正もなされました。

改正労基法は、平成 20 年 12 月 12 日に公布され、平成 21 年 3 月に改正法に伴う改正省令・告示の労働政策審議会への諮問・答申が行われました。改正労基法の内容について、労働政策審議会で公・労・使を交えて議論がなされた後、最終的に 5 月 29 日付で改正労働基準法施行規則及び省令、限度基準告示の一部を改正する告示、さらに改正法の運用面等の詳細を定めた施行通達が発出されています（本報告書 57 頁（付属資料）参照）。

そこで、以下では、改正の背景、現行法制の概要を説明したうえで、具体的な改正内容、省令・告示・施行通達等について解説することとします。

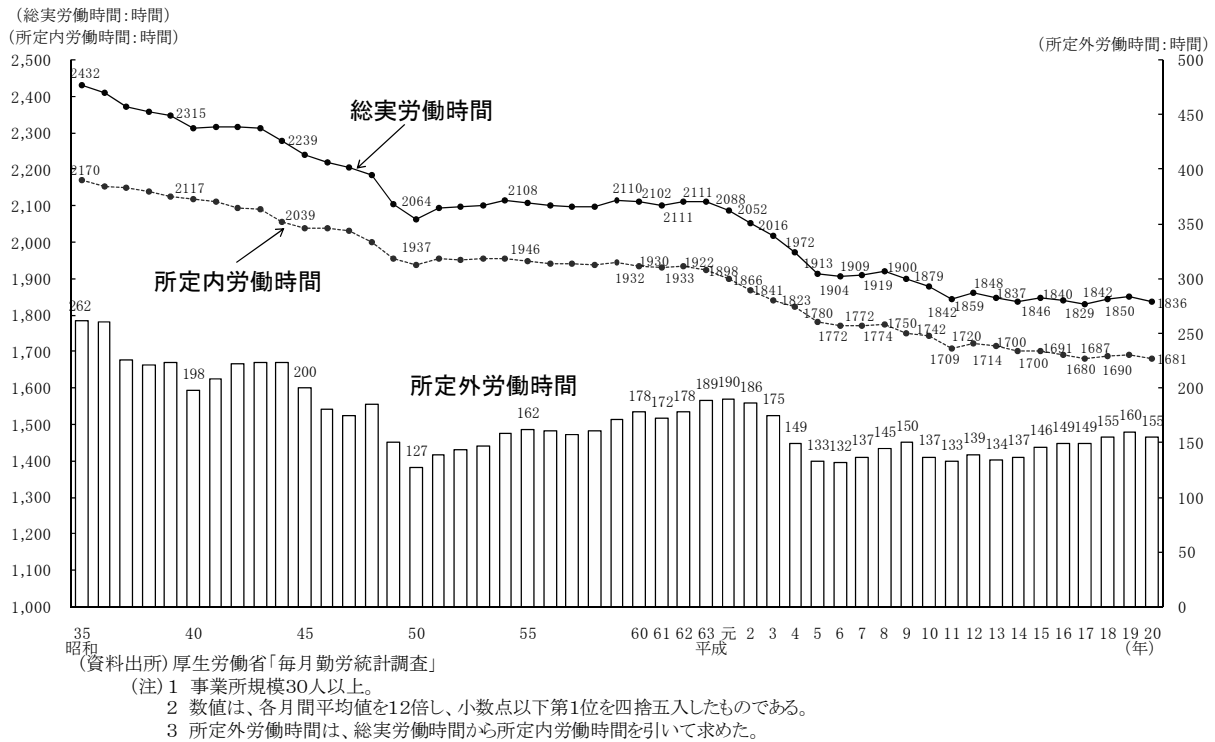
2. 改正の背景

今回の法律改正は、長時間労働を抑制して、労働者の健康確保、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を確保することを目的として行われました。長時間労働の実態としてまず、「労働者一人平均年間総実労働時間の推移」を見てみましょう（図表 1）。

総実労働時間をみると、昭和 35 年時点で 2,432 時間という長時間労働であったものが、徐々に下降傾向をたどり、特に昭和 63 年あたり（ちょうど週 48 時間労働制から週 40 時間労働制への段階的な移行が行われた時期）から平成 5 年あたりにかけて下がってきています。その後、年間総実労働時間 1,800 時間の目標が定められたこともあり、順調に低下傾向にあったものが、最近では横ばい状態となり、現在、平成 20 年のデータをみると、総実

労働時間数 1,836 時間となっています。

図表 1：労働者一人平均年間総実労働時間の推移



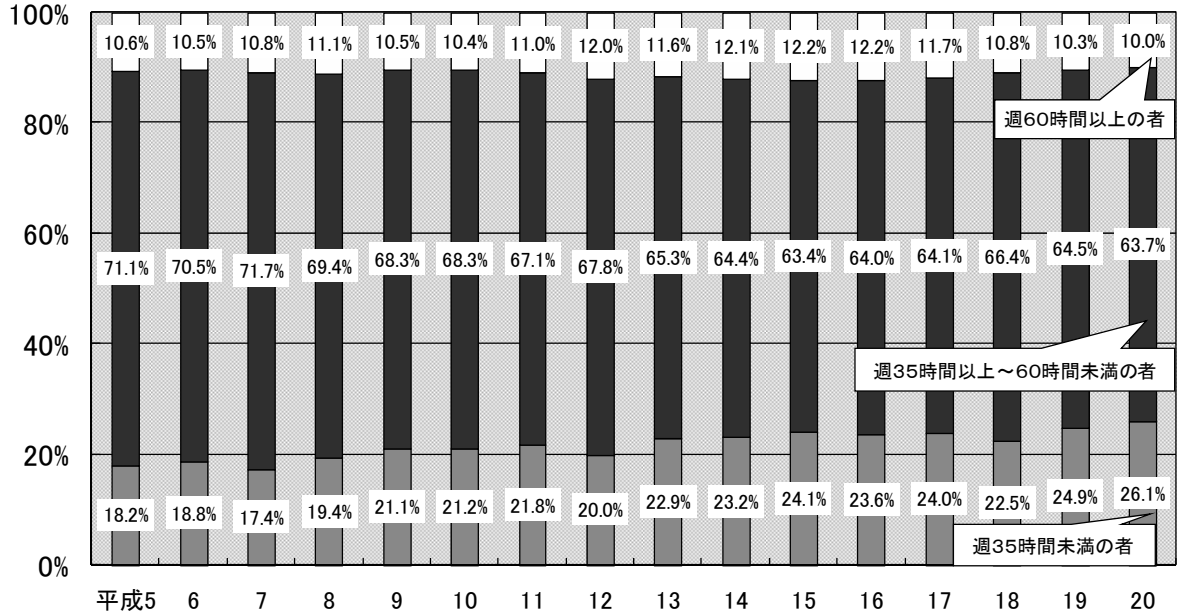
このように全体的な労働者一人平均年間総実労働時間が 1,800 時間程度という状況にあるわけですが、その中でも特に長い時間外労働を行っている労働者、すなわち週 60 時間以上就業する雇用者数及びその割合は 10%程度で平成 5 年からずっと横ばい状態で見られるのです (図表 2 参照)。

週 60 時間の時間外労働とはどういう意味でしょうか。これは、1 週間の法定労働時間を 40 時間とすると、それを超えて 20 時間の時間外労働をしている者となります。週 20 時間の残業ということは、月でいうと 87 時間程度の時間外労働をしていることとなります。より具体的に言えば、週 60 時間の労働で、勤務日数が週 5 日制だとすると、1 日 12 時間労働ということでしょうか。これは、朝 8 時から働き出して、休憩時間を 1 時間、間に挟んで、夜中の 9 時まで働くというイメージです。ですから、帰宅時間はおそらく 10 時、あるいは 11 時過ぎでしょう。週 60 時間ですから、これを年換算すると (1 年 52 週として)、年 3,000 時間以上もの時間外労働をしていることになるのです。先ほど、年間総実労働時間 1,800 時間と言いましたが、実際には、これをはるかに上回る長時間労働者がかなりの割合で存在しているのです。

さらに、図表 3 をみると、週 60 時間以上働く 30 代男性、ちょうど子どもが生まれ子育てを行っているような世代に着目すると、この割合はぐっと増えて、子育て世代の男性の 5 分の 1 程度がこのような長時間労働を行っているのです。

図表 2 : 週 60 時間以上就業する雇用者数および割合の推移

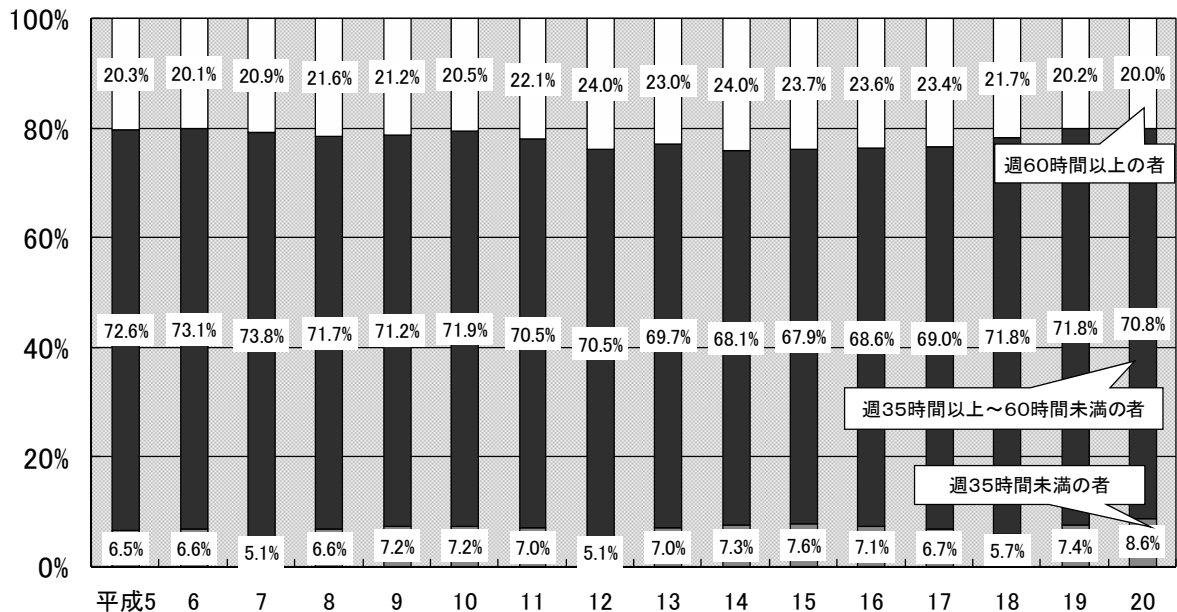
週60時間以上働く労働者の割合は10%以上で推移している。



(資料出所) 総務省「労働力調査」

図表 3 : 週 60 時間以上働く 30 歳代男性 (子育て世代) の割合

子育て世代の男性の約5分の1が週60時間以上の長時間労働を行っている。



(資料出所) 総務省「労働力調査」

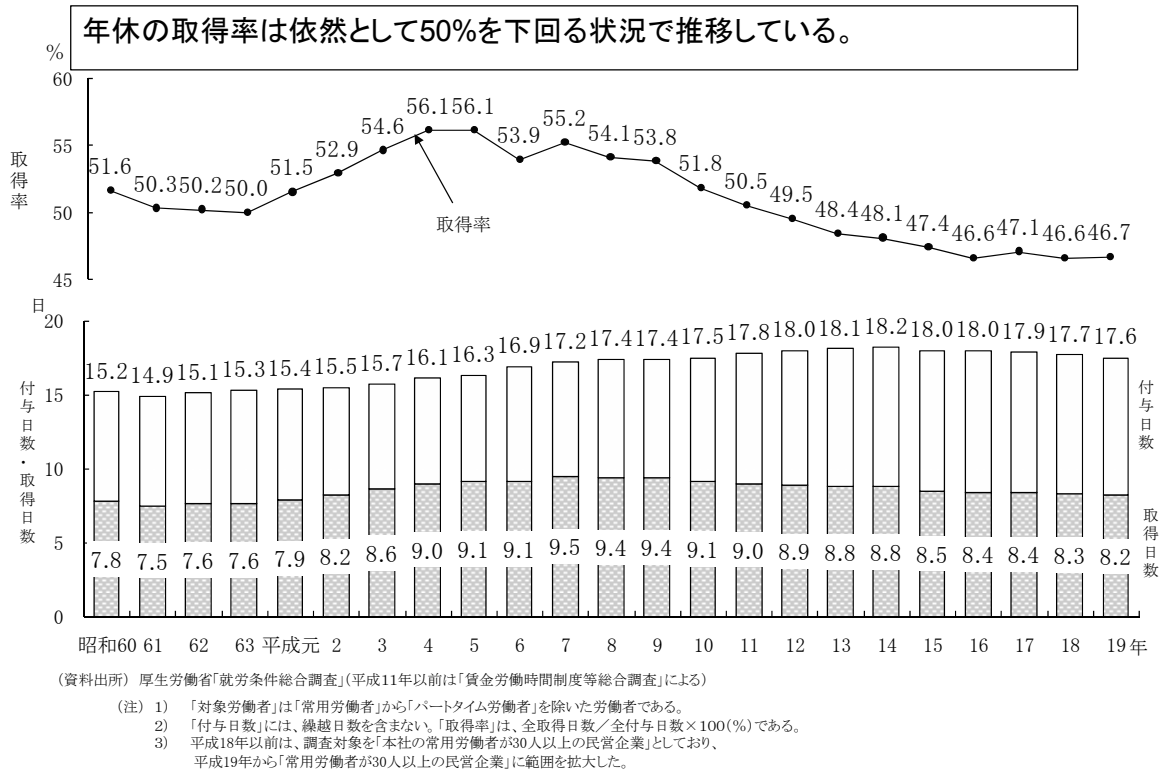
子育て世代で週 60 時間以上の残業をしている層についても、平成 5 年頃から横ばいの状態にあります。特に 30 代男性が夜中の 10 時、11 時まで働く生活を続けると、労働者本人の健康上の問題が生じるのはもちろんのことですが、帰宅しても子供がすでに寝ていたり、家族と過ごす時間がなかなか持てない等——子育てがしにくい環境にあると言えます。このような状況下では、子供を産むのを控えようとする層が出てきてもおかしくはなく、少子化の観点からも問題がある働き方ではないかとの議論が起きました。このような長時間労働を行う労働者にスポットを当てて、これらの働き方を何とか改善しようというのが、今回の改正の大きな目的でした。

実は、当初、国会に提出された政府案は、月 80 時間超の時間外労働について法定割増賃金率を 5 割以上にするという内容でした。つまり、「週 60 時間」とは、先述のとおり、「月 87 時間」の残業に相当するわけですから、まさにこれらの層への対策ということで、月 80 時間以上労働する人には 5 割以上の割増賃金をかけて、そういう事業者に対する経済的負担によって、長時間労働を抑制していくという手法をとろうと考えたわけです。後に、国会で、80 時間という時間外労働はほとんど過労死基準にも近いなどの議論が行われた結果、最終的に法案が成立したときには、「月 60 時間」を超える時間外労働から 5 割以上とする法律内容に修正がなされて、改正法は成立に至りました。これが今回の改正の、いわゆる長時間労働の抑制という面での背景です。

なお、改正法のもう一つの大きなポイントとして、時間単位年休の取得があります。この時間単位年休の改正についても同様のことが当てはまります。図表 4 によれば、年次有給休暇（年休）の取得率がなかなか上がらず、むしろ下がってきており、昨今では 50% を下回る状況で推移しているのです。取得日数を見ても、付与日数のうち半分も消化できていません。

そもそも、年休は労働者の健康回復やリフレッシュという意味がありますので、日単位でとることが原則なのですが、もしこれが時間単位でとれることとなったら、もっと取得率は高まるだろうとの声がありました。時間単位で細切れにとることで、気兼ねもせずにとることができて、取得日数も上がるという議論です。これにより、今回、時間単位年休を導入することになりました。年休の取得率が向上し、ワーク・ライフ・バランスが達成されることを期して、時間単位年休の取得について改正を行ったのです。

図表 4：労働者 1 人平均年次有給休暇の推移



3. 現行法制の概要

改正法の内容を解説するまえに、現行の労働基準法制について説明したいと思います(図表 5 参照)。労働基準法では、「法定労働時間」ということで「使用者は、1 週間に、40 時間を超えて労働させてはならない」となっております。また、1 日については「8 時間を超えて労働させてはならない」となっています。また、「法定休日」ということで「使用者は、毎週少なくとも 1 回(又は 4 週間に 4 日以上)の休日を与えなければならない」となっており、法定休日として 1 週間に 1 日、4 週間に 4 日のいずれかを、必ず与えなければならないとしています。

ただし、例外的な場合として「時間外及び休日労働」をさせることができ、「使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、時間外又は休日に労働させることができる」となっています(いわゆる 36 協定)。ただし、時間外労働は、限度なく延長できるというわけではなく、厚生労働大臣は時間外労働の限度について基準を定めることができます(いわゆる「限度基準告示」)。36 協定の内容は「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らない」と規定されており、労働基準監督署は必要な助言、指導を行うことができることになっているのです。

さらに、時間外労働を行わせた場合には、使用者は「通常の賃金の 2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければならない」と現行法上なっています。また、深夜労働(午後 10 時から午前 5 時まで)については、「2 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければならない」とな

っています。また、「休日に労働させた場合は、通常の賃金の 3 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければならない」となっています（休日とは法定休日のこと）。

図表5:労働時間法制の概要	
法定労働時間(法第32条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。 ・ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。
法定休日(法第35条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者は、毎週少なくとも1回(又は4週間に4日以上)の休日を与えなければならない。
時間外及び休日労働(法第36条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届けた場合は、時間外又は休日に労働させることができる。 ・ 厚生労働大臣は、時間外労働の限度について、基準(※次のスライド参照)を定めることができる。 ・ 労使協定の内容は、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らない。 ・ 労働基準監督署は、限度基準告示に関し、必要な助言及び指導を行うことができる。
時間外、休日及び深夜の割増賃金(法第37条)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 使用者は、時間外又は深夜(午後10時から午前5時まで)に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。 ・ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

「限度基準告示」は、本改正の大きなポイントとなっています。まず、現行の「限度基準告示」の内容について説明しますと、いわゆる「36 協定」を締結すると、時間外労働が可能となりますが、いつまでも延長できるわけではありません。本来、時間外労働は臨時的なものであり、最小限にとどめられるべきだとの思想に基づいているのです。そのため、「時間外労働協定（「36 協定」）で定める一日を超える『一定期間』について延長できる労働時間の限度（限度時間）」は、限度基準告示で定められています（図表 6 参照）。

この限度時間は、一定期間ごとに決まっています（具体的には、図表 6（「限度基準告示について(その 1)」）の下表参照）。つまり、36 協定では、延長できる時間数を 1 日で何時間か、1 日を超え 3 ヶ月以内の期間で何時間か、1 年間で何時間か——の 3 パターンで定めることになっています。おそらく多くの企業では、1 日及び 1 ヶ月、1 年の 3 通りで定めているケースがほとんどだと思いますが、その場合、限度時間を超えないようにしなければならないため、例えば 1 ヶ月であれば 45 時間まで、1 年間であれば 360 時間までが延長できる限度となります。

ただし、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「特別な事情」というものが予想される場合には、限度時間を超えて労働させることができる特別条項を労使間で結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることも可能ということになっています（図表 7 参照）。ただし、幾らでも延長できるということではなく、やはりこれは「臨

時的なもの」となっていますので、この「臨時的なもの」というのは「一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの」という制限がかかっています。

図表6: 限度基準告示について(その1)

限度基準告示

時間外労働協定(いわゆる「36協定」)を締結し、労働基準監督署へ届け出れば時間外労働が可能
 ↓
 しかし、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
 ↓
 時間外労働協定が適正に協定されることを促進し、恒常的な長時間労働の削減を図ることを目的として時間外労働協定で定める一日を超える「一定期間」について延長できる労働時間の限度(限度時間)について定めた**限度基準告示**が定められている。

- 労使は協定の内容を基準に適合させる責務
- 労働基準監督署長は基準に関し労使に対して必要な助言・指導を行う。

一定期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヶ月	45時間
2ヶ月	81時間
3ヶ月	120時間
1年間	360時間

「一定期間」についての延長時間を定めるに当たっては、①一日を超え3ヶ月以内の期間及び②一年間とすること

図表7: 限度基準告示について(その2)

特別条項付き時間外労働協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「**特別の事情**」(臨時的なものに限る※)が予想される場合に**特別条項付き協定**を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることが可能

※ 臨時的なもの: 一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの。

- 対象期間が3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合の限度時間

一定期間	限度時間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1ヶ月	42時間
2ヶ月	75時間
3ヶ月	110時間
1年間	320時間

例えば、「臨時的なもの」の例として、予算、決算業務で多忙をきわめるときや、納期の逼迫が迫っているとき、大規模なクレームへの対応を行う必要があるとき——等、それぞれ定めることとなっています。

例えば一定期間についての延長時間は1ヶ月45時間としても、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期が逼迫したときは、労使の協議を経て、1ヶ月60時間までこれを延長することができます。この場合、特別条項には、「延長時間をさらに延長する回数は6回までとする」などの規定が盛り込まれるのが通常です。このように定めれば、限度時間を超えることができるのが現行法の規定なのです。

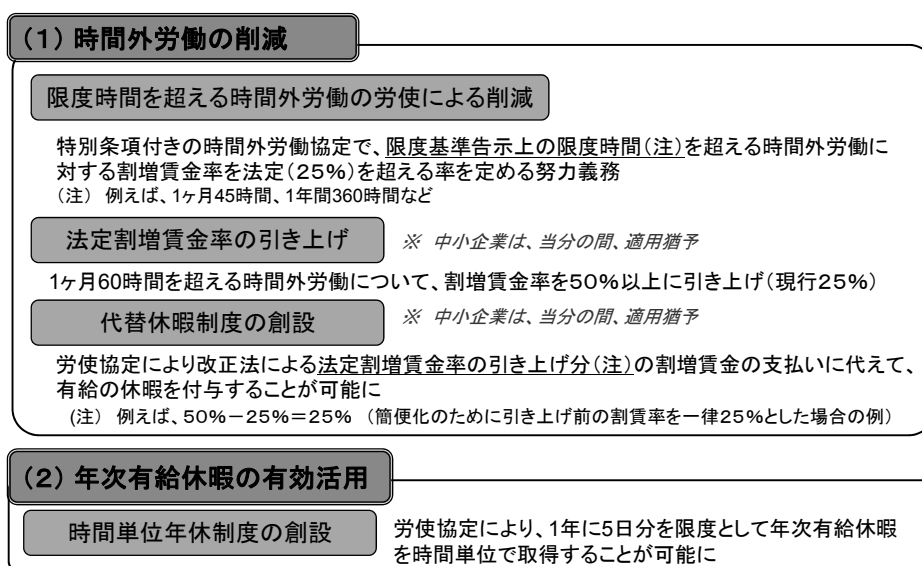
なお補足として、図表7（「限度基準告示について(その2)」）の下表は、対象期間が3ヶ月を超える1年単位の変形労働時間制をとっている場合の限度時間のケースです。これは通常の場合よりやや短くなっており、1ヶ月であれば42時間、1年間であれば320時間が限度時間となっています。

4. 改正法の内容

4-1. 労働基準法の一部を改正する法律の概要

改正法の内容は、大きく分けて、「(1)時間外労働の削減」と「(2)年次有給休暇の有効活用」——の2つとなっています（図表8参照）。

図表8:労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の概要



施行期日 平成22年4月1日

まず「(1)時間外労働の削減」のポイントの1つ目は「限度時間を超える時間外労働の労使による削減」です。先ほど現行法制で説明した「特別条項付きの時間外労働協定」で、限度基準告示の限度時間を超える時間外労働を行うことができる場合、今後新たにその時間外

労働に対する割増賃金率を定めなければならないと改正されました。そしてその率は、現行の法定基準である 25%を超える率とするように労使で努めなければならないとの努力義務が課されています。

二つ目の改正ポイントとして、「法定割増賃金率の引き上げ」があります。「1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働について、割増賃金率を 50%以上に引き上げる」という改正が盛り込まれています。これは、中小企業については当分の間、適用猶予となっています。

三つ目の改正ポイントとして、今回新たに創設された「代替休暇制度」があります。これは法定割増賃金率の引き上げとセットになっており、今回、改正法によって、大企業については 1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率が 2 割 5 分から 5 割に引き上げられることとなりましたが、その引き上げ分の割増賃金率の支払いに代えて、労使協定を結べば、有給の休暇を付与することが可能になるという制度が創設されました。

次に、「(2)年次有給休暇の有効活用」関係ですが、先述のように、時間単位年休制度が創設されました。これは、労使協定によって「1 年に 5 日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能」ということになっています。

本改正は、施行期日が平成 22 年 4 月 1 日からとなっています。

4-2. 限度時間を超える時間外労働の労使による削減

以下、改正法のポイントを逐次解説しましょう。まず 1 点目に「限度時間を超える時間外労働の労使による削減」、すなわち限度基準告示の改正について説明します（図表 9 参照）。

図表9: 限度時間を超える時間外労働の労使による削減

労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げる
こと等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたもの

改正内容

- 労使当事者は、特別条項付き時間外労働協定を締結する場合には、限度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なければならないものとする
- 特別条項付き協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないものとする
- この限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努めなければならないものとする

留意事項

- ①1日を超え3ヶ月以内の期間、②1年間の双方について特別条項付き協定を締結する場合には、それぞれについて限度時間を超える割増賃金率を定めなければならない。
- 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は就業規則に記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。
- 改正内容は、平成22年4月1日以後に特別条項付き協定を締結する場合及び同日前に締結された協定を同日以後に更新する場合に適用。

制度導入の趣旨ですが、政府案提出の当初の背景事情として、月 80 時間という超長時間労働を行う労働者の健康確保、ワーク・ライフ・バランスという観点から、割増賃金率を引き上げることで抑制を図っていくという目的があったのは先述のとおりです。しかしながら、やはり特別条項付き協定を結ばなければならないような、かなり長い時間外労働についても、何らかの抑制を設けるべきではないかとの議論もありました。これにより、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働の割増率を引き上げるような努力規定を置き、まず労使の話し合いによって、時間外労働を抑制していくとの趣旨でこのような改正がなされたのです。

本条の「改正内容」は 3 点あります。1 点目が「労使当事者は、特別条項付き時間外労働協定を締結する場合には、限度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なければならないものとする」ということ。2 点目に、「特別条項付き協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないものとする」ということ。3 点目に、この場合の「限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めなければならないものとする」ということ。

改正内容の 2 点目は、「努めなければならない」ではなくて「定めなければならない」となっていることに注意してください。特別条項付き協定を締結している企業はすべて、4 月 1 日以降に労使協定を締結、または更新する際には、必ず割増賃金率を定めることになったのです。今後、労働基準監督署に特別条項付き時間外労働協定を提出する際に、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めておかないと、監督署から指導を受けることとなります。また、労使間でその率をどうするかを協議し、25%を超える率とするように努めなければならないとも改正されています。これは、あくまでも「努めなければならない」ということですから、監督署としては、努めた結果 25%だったということであれば、これを尊重するスタンスですが、できる限り労使の間で 25%を超える率とするようにご協力いただきたいと思います。

なお、留意事項としては、第一に特別条項付き協定を結ぶ際には、①1 日を超え 3 ヶ月以内の期間、②1 年間——の双方について、延長時間を定めることとなっていますが、もしその延長時間が双方とも限度時間を超えるような時間数で定めているのであれば、それぞれについて限度時間を超える割増賃金率を定めなければならないということです。例えば、1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間が限度時間となっていますが、これを特別条項付き協定で 1 ヶ月 50 時間、1 年 500 時間に延長できる規定を定めた場合、1 ヶ月について 45 時間を超えた場合には割増賃金率は〇〇%とし、1 年について 360 時間を超えた場合には△△%とする——という具合に、両方について定める必要があります。この率についても別途、労使で協議して率を定めることとなりますが、同じであっても構いませんし、例えば 1 ヶ月 45 時間を超えたら 30%、1 年でも超えたら 35%というように異なる率を定めても構いません。

留意事項の 2 点目は、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、労使協定だけでなく、就業規則にもきちんと記載する必要があるということです。労基法第 89 条にお

いて、「賃金の決定、計算及び支払の方法」については就業規則に定めなければならないと
なっているため、労使協定を締結したら、あわせて就業規則のほうにも、45 時間超えにつ
いては〇〇%とする等の規定を設けたうえで、就業規則の変更という形で、労働基準監督署
に届け出てもらわなければならないということです。

なお、留意事項の 3 点目として、今回の改正内容は、平成 22 年 4 月 1 日が施行期日とな
っていますので、平成 22 年 4 月 1 日以降に特別条項付き協定を締結する場合であれば、そ
の日よりも以前に締結された労使協定を、4 月 1 日以降に更新するという場合に適用される
規定となっています。逆に言えば、3 月 30 日に締結された労使協定については、まだ本条
は適用されないということになります。したがって 3 月 30 日から定めることも当然可能で
すので、できれば労使間で話し合っ、本改正があることを見越して、準備していただけれ
ばと思っています。

以上が、「限度時間を超える時間外労働の労使による削減」の内容です。ここで本条の
改正でよく寄せられる質問について、参考として、Q&A 形式で紹介しましょう。

<質問①>

Q: 中小企業についても特別条項付き 36 協定を結ぶ場合には割増賃金率の定めが必要となるのでしょ
うか?

A: 今回のこの改正についていえば、規模に関わりなく中小企業も大企業も双方適用される内容です
ので、中小企業も特別条項付き協定を結ぶ際には割増賃金率の定めが必要となります。

<質問②>

Q: 割増賃金率を 1 ヶ月の限度時間と、1 年の限度時間の両方を別々に定めている場合（例えば 1 ヶ月
超えて 30%、1 年超えたら 35%と定めていた場合）、4 月から開始されたとして、翌年の 2 月頃
には、既に 360 時間も超えていて、一方でこの 2 月中で、45 時間も超えてしまったというケース（す
なわち、両方とも超えてしまった場合）ではどちらの率が適用されるのでしょうか?

A: 労使協定等で特別の定めがあればそれによりますが、一般的には、高い方の率が適用されます。

<質問③>

Q: うちの会社では割増賃金率は、既に 25%を超える率を定めているのですが、そういう場合にも割増
賃金率引き上げの努力義務は課せられるのでしょうか?

A: 今回の改正は、法定を超える率（25%を超える率）とするように努めるということです。例えば現
行で 30%と法定を超えて定めているのであれば、既に法定を超える率とすることは果たされていま
すので、努力義務は現時点でも果たしていることとなります。ただし、今回の改正を契機に、これ
をさらに 35%に引き上げるなどの方向で、労使での話し合いをしていただいても構いません。

<質問④>

Q：時間外労働の限度に関する基準の限度時間が適用されない事業、業務（例えば、工作物の建設等の事業、自動車運転の業務、新技術、新商品等の研究開発の業務等）について、現在、時間外労働の限度基準告示が適用されていないと思うのですが、これらについて、今回の改正は適用されますか？

A：これらの事業や業務については、適用除外されているので、改正も適用されないことになります。

4-3. 法定割増賃金率の引き上げ

次に、改正の 2 点目である「法定割増賃金率の引き上げ」を説明しましょう。本条は今改正のメインと呼べる部分です。割増賃金によって使用者の経済的負担を加重することによって、特に長い時間外労働について強力的に抑制することを目的として行われた改正です（図表 10 参照）。

図表10: 法定割増賃金率の引き上げ

割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって特に長い時間外労働を強力的に抑制することを目的としたもの

改正内容

- 1ヶ月60時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を現行の「25%以上の率」から「50%以上の率」へ引き上げ
- 中小企業については、当分の間、適用猶予(次のスライド参照)
 - ※ 施行から3年経過後に改正法の施行状況や時間外労働の動向等を勘案し、検討の上、必要な措置を講ずることとされている。

留意事項

- 「1ヶ月」とは暦による1ヶ月をいい、その起算日は就業規則に記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。
- 1ヶ月の起算日は、毎月1日、賃金計算期間の初日、時間外労働協定における一定期間の起算日とすることなどが考えられる。
- 50%以上の率で計算した割増賃金の支払義務が発生するのは、1ヶ月の起算日から時間外労働を累計して60時間に達した後。

改正内容としましては、1ヶ月60時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を現行の「25%以上の率」から「50%以上の率」へ引き上げており、罰則付きのかなり強力的な規定となっています（ただし、本条は中小企業については当分の間、適用猶予）。

中小企業の適用猶予ですが、趣旨としては、中小企業のなかには、大企業に比べて経営体力が弱い企業があるとの意見に配慮したものです。本条のような急激な引き上げを伴う改正を中小企業に適用すると、経営が成り立たなくなることや、労働基準法の違反状態が多数生じるということを考慮して、今回の改正においては、当分の間、中小企業については適用

猶予となりました。ただし、これについては、施行から 3 年経過後にまた、改正法の施行の状況、中小企業や大企業を含めた世の中の時間外労働の動向等を勘案して、再度検討するとしています。その上で、改めてどのような措置を講ずるかどうかを検討することになっていきます（中小企業の適用猶予の詳細は後述）。

本条の留意事項としては、まず、この「1 ヶ月 60 時間」の「1 ヶ月」ですが、これは暦による 1 ヶ月をいいます。例えば、31 日の月でしたら 1 ヶ月というのは 31 日ですし、28 日の月でしたら 28 日が 1 ヶ月となります。また、1 ヶ月の起算日（どこから 1 ヶ月か）については、きちんと就業規則に記載する必要があります。これはやはり「賃金の決定、計算及び支払の方法」にあたりますので、どこから割増賃金率がカウントされるのかについてもきちんと就業規則に改めて記載する必要があります。

では、いざ書くというときの起算日ですが、これは企業のほうで定めることとなっています。例えば、「毎月 1 日」「賃金計算期間の初日」「時間外労働協定における一定期間の起算日」などとするのが考えられると思います。よく企業でみられるのは、賃金計算期間の初日を起算日とするケースですが、これであればどこから 60 時間超えたかが容易に計算できるかもしれません。いずれにせよ、起算日は、企業によって決める必要があります。

また、50%以上の率で計算した割増賃金の支払義務の発生時点ですが、「1 ヶ月の起算日から時間外労働を累計して 60 時間に達した後」、ということになります。ここで「累計して」を強調するのは、労働基準法ではこれまで、時間外労働が 60 時間を超えたら別の率としなければならないという考え方をもってこなかったからです。現行労基法は、例えば 1 ヶ月で全体を見たら合計何時間の残業時間という具合に、ただ単にその数だけを調べればすむという形でした。したがって、今回、60 時間を超えたところから 5 割にしなければならないという改正では、まず、どこから 60 時間になったのかをきちんと把握する必要があります。

ここで注意していただきたいのは、例えば現在、割増賃金を平日 25%、法定外休日（土曜日）を 30%支払っている場合、平日と違う率にしている場合があると思います。そういう場合、「累計して 60 時間に達した後」からが 5 割となりますから、例えば 1 月の 20 日目から 60 時間を超えたとすると、それ以降、まず平日は 25%から 50%に引き上げる。さらに土曜日に労働したとしたら、今度はこの 30%を 50%に引き上げるというように、それぞれ、どの日が 5 割になるかを把握する必要があります。つまり、例えば、1 ヶ月まとめて平日労働は何十時間あった、土曜日労働は何十時間あったということで、最後にカウントしたときに、では 5 割にするのは平日の 25%の部分を 25%から 50%に引き上げるという計算方法ではなく、あくまでも、どの平日労働を 25%から 50%に引き上げて、土曜日労働があったなら、どの土曜日労働を 30%から 50%に引き上げたかを計算しないと、正しい計算方法からずれてくるということです。この点、注意していただきたいと思っております。

なお、「適用猶予される中小企業」についてですが、趣旨は先述しましたが、具体的に

どのような事業が中小企業に当たるかを以下で説明します（図表 11 参照）。

図表11:適用猶予される中小企業

中小企業基本法における中小企業の定義と同様

業種ごとに ①資本金の額または出資の総額
または
②常時使用する労働者の数 で判断。
(事業場ではなく、企業単位で判断)

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者の数
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

※ 業種は日本標準産業分類に基づく分類

留意事項

- 複数の業種に該当する事業活動を行っている場合は、主要な事業活動により判断。
- 「常時使用する労働者の数」は、通常の状況により判断。また、労働契約関係の有無により判断。

適用猶予される中小企業の定義としては、中小企業基本法における中小企業の定義と同様としています。業種ごとに資本金の額または出資の総額、または常時使用する労働者の数で判断することとなっており、事業場ごとではなく、企業単位で判断します（趣旨としては、経営体力を考慮したため、事業場単位ではなく企業単位としている）。したがって、本社、支社がある場合、法人全体として的人数でどうなのかで判断することとなります。

また、よくある質問として、資本金の額と常時使用する労働者の数、両方満たしていなければ中小企業にならないのかというものがありますが、どちらかが一定額以下、一定人数以下であれば、中小企業と判断されます。例えば小売業であれば、資本金 5,000 万円以下、または常時使用する労働者の数 50 人以下となっています。これらは、「または」でつながっていますので、例えば小売業の中で、資本金の額は 1 億円だけれども、常時使用する労働者の数は 30 人しかいない企業であれば、これは中小企業ということになります。逆に、資本金 3,000 万円だけれども、労働者が 100 人いる企業であれば、これも中小企業と判断されます。大企業に該当する場合は、例えば資本金 1 億円であって 100 人以上であるというような、両方とも超えている場合です（業種は日本標準産業分類に基づいた分類¹⁾）。

ここでの留意事項としては、「複数の業種に該当する事業活動を行っている場合は、主要な事業活動により判断」することになっています。また、「常時使用する労働者の数」は、「通常の状況」により判断することになっており、「労働契約関係の有無」によって判断するとなっています。

¹⁾ 日本標準産業分類については総務省の <http://www.stat.go.jp/index/seido/sangyo/19-3.htm> 参照。なお、中小企業の範囲については、<http://www.mhlw.go.jp/za/0730/d27/d27-02.pdf> を参照。

最後の「労働契約関係の有無による判断」とはどのようなことかということ、例えば、いわゆる出向労働者、派遣労働者を想定したものです。これは特殊な契約関係で、例えば出向労働者の場合、在籍出向であれば、出向元と出向先両方に労働契約関係が残ったまま出向する形となります。いわゆる移籍出向ですと、元の会社との契約関係は切れて、出向先との契約関係がある形です。派遣労働者の場合、これは派遣先の雇用契約はなくて、派遣元との雇用契約があるという形になっていますが、中小企業を判断するときの、その常時使用する労働者の数にカウントするか否かについては、労働契約関係の有無により判断することになります。すなわち、在籍出向の場合は両方に契約関係がありますから、両方の労働者数としてカウントすることになります。移籍出向の場合は、移籍先の企業との契約関係ですので、移籍先の人数にカウントする。派遣労働者の場合であれば、これは派遣元の契約関係ですから、派遣元の労働者としてカウントすることとなります。

中小企業の適用範囲に関しても、いくつか質問が寄せられていますので、代表的な Q&A を紹介しましょう。

<質問>

Q：在籍出向の場合、出向元が大企業で、出向先が中小企業だったというケースで、1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率5割とする際、どうするのでしょうか？

A：常時使用する労働者数のカウントに当たっては、在籍出向のように出向先と出向元双方において労働契約関係がある場合は、両方の労働者数にカウントします。この場合、賃金を支払う際に、中小企業並みで払うのか、大企業並みで払うのか、どちらなのかということになった場合は、今回の改正は割増賃金の支払義務がある事業主に適用されますので、出向元から割増賃金が払われることになっていることであれば（さらに出向元が大企業ということであれば）、60時間超えの割増賃金率は5割で支払うこととなります。一方で、出向先から割増賃金が支払われるということであれば（さらに出向先が中小企業ということであれば）、60時間超えの割増賃金率については適用猶予されるということになります。

4-4. 法定割増賃金率の引き上げ（休日労働・深夜労働との関係）

法定割増賃金率の引き上げについて、休日労働と深夜労働との関係について説明します（図表 12 参照）。まず、比較的理解が容易な「深夜労働」について解説しますと、深夜労働は現行通り 25% のままとなります。仮に月 60 時間を超える時間外労働を深夜にしたということであれば、75% 以上の割増賃金率を支払わなければなりません（ $25\% + 50\% = 75\%$ ）。なお、中小企業は今までどおり 50% 以上の率（ $25\% + 25\%$ ）となっています。

次に「休日労働」との関係ですが、ここで問題となってくるのが、週休 2 日制をとって

いるケースです。労働基準法では週1日又は4週4日の休日を法定休日としていますが、企業内において、例えば日曜日を法定休日として、土曜日を企業で任意に定めた休日としている場合は、法定休日労働は時間外労働の中に含まませんが、土曜日の労働については時間外労働に入れることとなりますので、土曜日労働が法定労働時間を上回るというような場合であれば、月60時間の算定の対象に入れることとなります。

例えば土曜日労働について、既に35%支払っており、日曜と同じような率にしていたとしても、所定休日労働（土曜日）は月60時間の算定対象となるわけです。そこで、計算上、どちらが法定休日でどちらが所定休日なのか明確なほうが望ましいこととなりますが、現行法では定めなくてもよいことになっています。今回の改正によっても、新たに明確に定めなければならないという義務はありません。しかしながら、法定と所定でこのような違いが生じることから、労働条件の明確化、割増賃金の計算を簡便にする観点から、できれば企業内において、どちらが法定休日か、どちらが所定休日かということを明らかにしておくことが望ましいでしょう。ここでは、法定休日労働と所定休日労働は別だということに留意してください。

図表12: 法定割増賃金率の引き上げ(休日労働・深夜労働との関係)

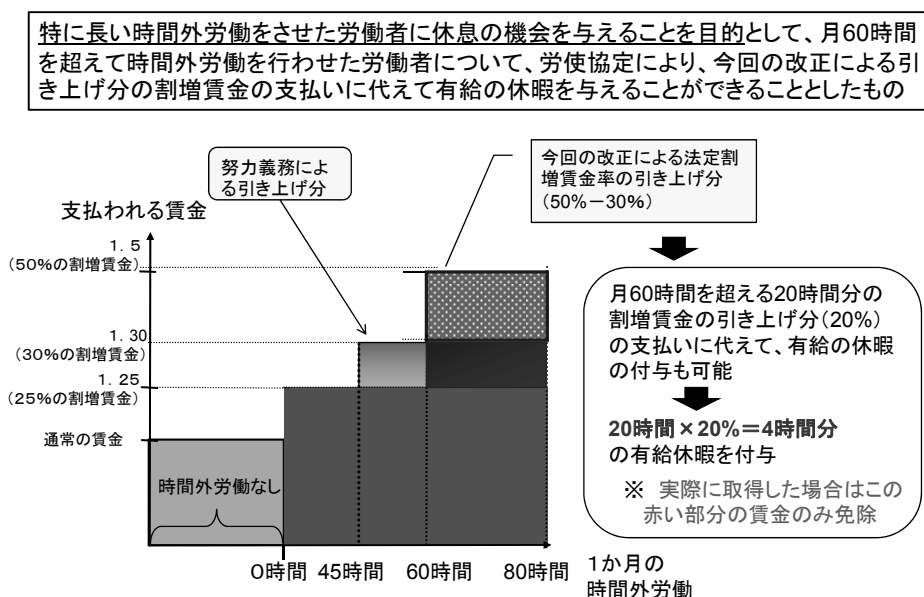
休日労働
<ul style="list-style-type: none"> ○ 法定休日(法第35条の週一回又は4週4日の休日)以外の所定休日における労働は、それが法定労働時間を上回る場合は、時間外労働として「月60時間」の算定の対象とすること <small>(注) 土曜日における労働は、35%の割増賃金としていても「月60時間」の算定対象となることがある。</small> ○ 「法定休日」と「所定休日」の別については、労働条件の明確化及び割増賃金の計算を簡便にする観点から明らかにしておくことが望ましい。 <p>! 「時間外労働」と「休日労働」は別であることに留意。</p>
深夜労働
<ul style="list-style-type: none"> ○ 深夜労働のうち、月60時間を超える時間外労働であるものについては、75%以上の割増賃金率が適用。(25%+50%=75%) ※ 中小企業は50%以上の率(25%+25%)のまま

4-5. 代替休暇

改正法では、月60時間を超える時間外労働をさせた場合、割増賃金率5割以上という義務が課せられることとなりました。特に長い時間外労働をさせた労働者に、賃金という形ではなく、休息の機会を与えることを目的として、新設されたのが「代替休暇」です。長時間働いた労働者にまずは休んでもらい、健康確保の観点から、割増賃金ではなく、オプションとして休暇を取得することも可能にするという趣旨で導入されました(図表13参照)。

ただし、割増賃金でもらうか、休暇でもらうかは、労働者が決めなければならないということでありますので、2つの歯止めをかけています。まず、この制度を導入するには、労使協定を結ぶ必要があります。また、労使協定で導入すると決まったときに、さらに労働者が実際に取得すると言って取得した場合に限り、このような割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を与えることができるという制度になっています。

図表13: 代替休暇



図表 13 の階段状の図で示していますが、横軸が 1 ヶ月の時間外労働、縦軸が支払われる賃金です。まず 1 ヶ月の時間外労働が 0 時間より下の場合（つまり時間外労働がない場合）については、通常の賃金（率でいえば 1.0）を支払えばよいと法律上なっています。0 時間を超えて 45 時間までは 1.25（25%の割増賃金）となります。今改正で限度基準の努力義務が入ったため、45 時間～60 時間についてはそれよりも高い率となっております（この例では 30%）。さらに、60 時間からは法律で 50%以上の割増賃金を支払わなければならないとなりましたので、60 時間超は 50%というように、階段の形になっています。

例にあるように、ある労働者が 80 時間労働した場合、この労働者に支払われる賃金額の総計は、階段上に囲われた面積の総計ということになります。そのうち、網をかけられた部分について、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇でもらうことも可能という制度になっています。

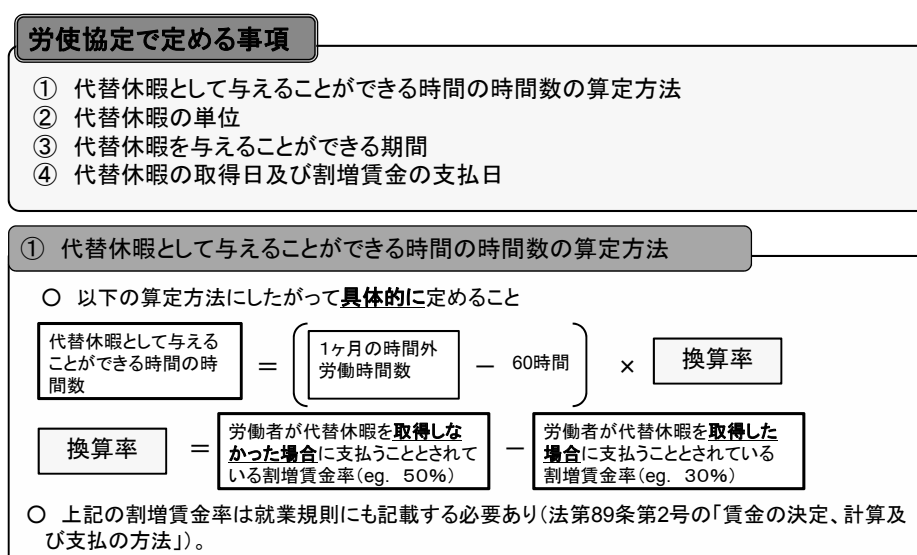
この例では、有給の休暇は、この網かけの部分の面積に相当することになりますので、30%から 50%までの間ということで、20%となります。したがって、例えば 80 時間労働した労働者であれば、この 20 時間分（80 時間－60 時間）の賃金のうちの 20%の部分について、代替休暇に代えられることとなります。つまり、代替休暇として取得できる有給休暇

は 4 時間（20 時間×0.2）です。ここで、実際に代替休暇を 4 時間分取得したとすると、使用者側からみると、図の網かけ部分については割増賃金の支払いを要しなくなるというわけです（すなわち、60 時間から 80 時間分（20 時間分）については、1.3 の賃金を支払えばよい）。

4-6. 代替休暇に係る労使協定で定める事項

代替休暇に係る労使協定で定める事項は、大きく分けて 4 つ定めるよう省令で規定されています。定める事項は、①代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法、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代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日——の 4 点です（図表 14 参照）。

図表14: 代替休暇に係る労使協定で定める事項



まず、労使協定で定める事項の 1 点目として、「代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法」があります（図表 14 の①参照）。60 時間を超えて時間外労働をした場合、何時間分の代替休暇がもらえるのかをきちんと労使協定で定めなければならないということです。

図表 14 で示しているように、[代替休暇として与えることができる時間の時間数]=[1ヶ月で時間外労働を行った時間数]-60 時間]×[換算率]となります。ここで新しい概念として、「換算率」というものがでてきます。「換算率」とは、「労働者が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」（図表 13 の例で 50%）から、労働者が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（図表 13 の例で 30%）を引いたものです。この具体的な計算式を労使協定で定めるよう省令は規定しています。

要するに、先述の計算で、20 時間×0.2 と言いましたが、その計算式をきちんと労使協定

で決めていただくこととなります。ちなみに、この換算率ですが、今の例で 50%と 30%の間ということになっていますが、これは労使協定で定める内容ですので、例えば 50%－40%などのようにしていただいても構いません。この場合、40%から 50%の部分が代替休暇に代えられる部分となりますので、使用者は代替休暇をとった場合であっても、40%までは賃金で支払わなければならないということになります。逆に言うと、50%からもっと低く 25%というふうに決めても構いません。あくまでも、労使協定でここは決めていただくということです。ただし、1 点注意していただきたいのは、今回、引き上げ分の割増賃金に代えてということですから、あくまでも 25%を下回る部分については、今後も賃金できちんと支払わなければならないということです。したがって、換算率の下限は 25%ということになります。

次に労使協定で定める事項の 2 点目の「代替休暇の単位」です。今回の改正は労働者の健康確保の観点から代替休暇を導入したという経緯を先ほど述べましたが、そういう観点から言うと、代替休暇を時間単位で細切れにとることはよくないということになります。したがって、労使協定で、単位として「一日」又は「半日」とすることを定めることとなります（図表 15 の②参照）。

図表15: 代替休暇に係る労使協定で定める事項(続き)

② 代替休暇の単位
<ul style="list-style-type: none"> ○ 「一日」又は「半日」とすること <ul style="list-style-type: none"> ※ 「半日」は、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の半分とする必要はないが、労使協定で当該事業場における「半日」の定義を定めておくこと ○ 「一日」又は「半日」は、代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせても可(労使協定で定めること) <ul style="list-style-type: none"> ※ 新たに創設される任意の休暇を想定。ただし、既存の休暇や、労働者が請求した場合に時間単位年休を活用することも差し支えないこと ※ この他の休暇を組み合わせた場合でも、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えることができるのは、代替休暇の部分に限られること
③ 代替休暇を与えることができる期間
<ul style="list-style-type: none"> ○ 時間外労働が月60時間を超えた当該月の末日の翌日から2ヶ月以内で協定 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>← 特に長い時間外労働が行われた月から近接した期間に与えることにより労働者の休息の機会とするため</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ※ 「2ヶ月以内」とした場合は、「前々月の時間外労働に対応する代替休暇」と「前月の時間外労働に対応する代替休暇」と合わせて一日又は半日とすることも可能

ここでいう「半日」ですが、基本的には所定労働時間の半分が「半日」ということとなります。ただし、例えば、所定労働時間 7 時間半の企業は、では 3 時間 45 分と 3 時間 45 分に分けるべきかという、必ずしも厳密に半分である必要はなく、労使協定で当該事業場における「半日」の定義を定めればよいという規定になっています。つまり、所定労働時間が 7 時間半の企業で、例えば、「午前」が 3 時間半と、「午後」が 4 時間に分かれていたら、それをそれぞれ半日とするなどのように、労使協定に定めておく必要があります。

ここでよく受ける質問として、次のようなものがあります。所定労働時間が「午前」3時間、「午後」4時間という企業の場合、代替休暇が4時間分発生しているケースで、いずれにせよ半日とるので、午前の半日を代替休暇でとったら4時間分消化したということになるのでしょうか、などと聞かれることがあります。この場合、代替休暇の計算に当たっては、きちんとまず取得した代替休暇とそれに見合った部分の賃金の支払いの控除ということになります。今の例で言えば、午後半日の4時間で休暇をとったのであれば、それは代替休暇4時間分を消化したということによいのですが、仮に午前半日をとったということであれば、代替休暇は3時間分しかとってないのですから、1時間はまだ残っているということになります。したがって、そういう場合には4時間消化したという計算をするのではなく、きちんと残りまだ1時間とれるようにしなければなりません。また、労働者側が今後もとられないということであれば、ではとられなかった部分としてお金で精算するという処理をしなければならない。ここは「半日」のところでもっとも質問の多い部分ですのでご注意ください。

次に、省令では、労使協定で定めた場合という限定の上なのですが、「一日」又は「半日」に足りない代替休暇だった場合に、代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせて、「半日」又は「一日」にすることも可能とする規定が置かれています。具体的には、半日が4時間と定義されている企業の場合、ある労働者が3時間分の代替休暇しか持っていなかったケースで、仮に使用者側が任意に1時間プラスすること（すなわち合わせて4時間にすること）を労使協定で定めていたら、半日ということ取得しても構わないという規定になっています。

ここで代替休暇の不足分にくっつける有給の休暇ですが、基本的には新たに創設される任意の休暇を想定しています。例えば、既存の休暇としてリフレッシュ休暇があったとしたら、それをくっつけていただいてもかまいませんし、労働者が請求した場合に限って、今回新設される時間単位年休を活用しても差し支えない構成となっています。つまり、以上のような工夫で、代替休暇をただ単にとれない状態においておくのではなく、とれるような措置をしても構わないという規定になっているのです。

ただし、ここでの注意点として、3時間の代替休暇と1時間の任意の休暇を組み合わせると4時間分の休暇をとった場合では、いざ割増賃金の支払い引き上げ分が不要となる部分はどこかといいますと、これは4時間とったから4時間分支払いを控除するというのではなく、あくまでも代替休暇としてとったのは3時間ですから、3時間の部分について支払いが控除されるということになります。

労使協定で定める事項の3点目は「代替休暇を与えることができる期間」です（図表15の③参照）。時間外労働が月60時間を超えた当該月の末日の翌日から2ヶ月以内で協定しなければなりません。ここでの趣旨は、特に長い時間外労働が行われた月から近接した期間に与えなければ、労働者の休息の確保という観点からあまり意味がないということで、2ヶ

月以内になりました。

代替休暇が取得される期間を2ヶ月とした場合、例えば、5月に発生した代替休暇は7月までとれますし、6月に発生した代替休暇は8月までにとれることになります。としますと、7月に代替休暇をとろうと思った場合に、5月分の代替休暇と6月分の代替休暇両方とれることになりますから、それらを合算して、合わせて取得することも可能ということになっています。つまり、5月に2時間分の代替休暇が発生して、6月に2時間分の代替休暇が発生したら、その次の7月に4時間分としてとって構わないということです。

労使協定で定める事項の4点目は、「代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日」です（図表16参照）。これは賃金の支払額を早期に確定させるという観点から労使協定で定めるべき事項として、省令ではなく通達で定められているものです。代替休暇は、あくまでも労働者側が取得するとの意向を示した場合に限って、割増賃金の支払いが不要となる制度になっているのが前提です。したがって、労働者がとらないと言え賃金で支払わなければなりません。取得すると言った場合にだけ、賃金支払ではなく、休暇で代替できる制度になっているのです。したがって、あくまで、とるかをとらないかの判断は、労働者に任せられていて、労働者の意向を踏まえた決定方法をすべきだということになっています。

図表16:代替休暇に係る労使協定で定める事項(続き)

④ 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日
賃金の支払額を早期に確定させる観点から労使協定で定めるべき事項として通達で定めたもの
○ 労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法
・ 月60時間を超えて時間外労働をさせた当該1ヶ月の末日からできる限り短い期間内で、代替休暇取得の意向を労働者に確認すること ※ 代替休暇が実際与えられる日は、法律上、労働者の意向を踏まえたものとなる
○ 1ヶ月について60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払日
労働者に代替休暇取得の意向がある場合
・ 割増賃金のうち法定引き上げ分以外のもの(前の例では45時間超の部分を30%で計算)を当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うものとする。 ※ 実際は取得できなかったときは、取得できないことが確定した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払う必要がある。
労働者に代替休暇取得の意向がない場合、意向が確認できない場合等
・ 法定引き上げ分を含む割増賃金を当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うものとする。 ・ 当該引き上げ分を含めた割増賃金が支払われた後に、取得の意向があった場合
➡ ① 労働者が代替休暇を取得できないことを協定で定めることも差し支えない ② 逆に取得できることとし、実際に取得したときに精算することを協定で定めることも

具体的には、労使協定の中で、会社の中でどのように手続を踏んで代替休暇を取得するのかを決めておく必要があります(賃金の支払いをいつにするのかという点も含む)。そのためには、まず、労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法を決めなければなりません。要するに、月60時間を超えて時間外労働をさせた場合に、労働者に、代替休暇を今後取得する意向があるのかどうかを、なるべく早く確認しなければならないということ

す。ここには、賃金の支払いを早期に確定させるという観点があります。

その上で、代替休暇の取得の意向がある場合と、ない場合、また意向が確認できない場合に応じて、割増賃金をどのように支払うかを決めておく必要があります。例えば、労働者に代替休暇の取得の意向があるという場合、割増賃金のうち代替休暇に代えられる可能性のある部分（先述の例での 30%から 50%）は、とりあえず支払いを保留しておいて、取得した場合にはそれを支払わない。その一方で、もし、実際に取得できなかった場合には、取得できないことが確定した時点で、改めて残った 20%部分について支払うことになります。

さらに、労働者に代替休暇の取得の意向がない場合や、意向が確認できない場合は、賃金の支払額を早期に確定させるため、取得しないのであれば 50%の部分まですべて含めて、通常の賃金支払日に支払うような定め方をするよう求めています。もし、当該引き上げ分を含めた割増賃金が支払われた後に、取得の意向があった場合（割増賃金が支払われた後に代替休暇をやはりとりたいと言ってきた場合）ですが、その場合は労使協定の中で、これを認めないと定めておいていただいても差し支えありませんし、逆に、それを認めて、とった場合の賃金支払日に改めて 20%の部分を引き引いて、精算するよう労使協定で定めても構いません。いずれにせよ、取得の意向がある場合とない場合に分けて、どの時点で賃金を払うのかを労使協定で定めていただくことになっています。

これを具体的なイメージとして表したのが図表 17 です。例えばケース A の場合、すなわち 4 月に月 60 時間を超える時間外労働をした場合、5 月の早い段階で意向確認をします。取得の意向があるのならば、4 月分の賃金支払日である 5 月 15 日には、とりあえず 30%だけ支払っておく。5 月から 7 月の間に実際に取得があればそのままであり、もし 7 月までに結局とれなかったとすると、とれないことが確定した、例えば 7 月 15 日の賃金支払日に、まだ支払われていない部分（20%）を改めて支払うという計算になります。

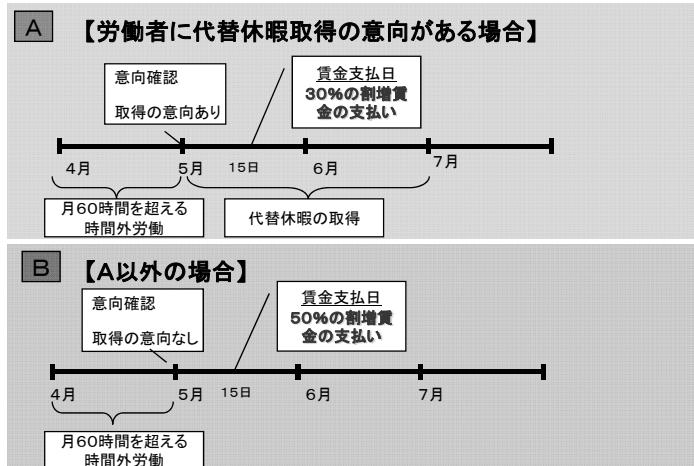
一方、ケース B の取得の意向がない場合、また確認できない場合は、まず 5 月の意向確認でなしとわかったならば、5 月 15 日の時点で 50%の割増賃金を支払うこととなります。先述のとおり、賃金支払いが終わった後で労働者が 6 月に代替休暇をとりたいと言った場合には、それを認める場合には、例えば 7 月 15 日の賃金支払日に既に支払っている 20%部分について過払いということで精算するというような取り扱いをすることとなります。

要するに、賃金の支払日と、それをいつ支払うのか、どういう場合にいつ支払うのかということを労使協定で定める必要があるということです（なお、賃金の支払い方法であるため、労使協定で定めた後、これを就業規則にも記載する必要があります）。

図表17: 代替休暇の取得と割増賃金の支払日(具体的なイメージ)

<ul style="list-style-type: none"> ・賃金締切日が月末 ・賃金支払日が翌月15日 ・代替休暇は2か月以内に取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% ・代替休暇を取得した場合の割増賃金率30%
---	---

とされている事業場の場合



4-7. 代替休暇に係るその他の事項

「代替休暇に係るその他の事項」として、「法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いが不要となる時間」ですが、これは先述の例にあるように、労働者が取得した代替休暇の時間数に応じて、その部分の面積が引かれることとなります(図表 18 参照)。例えば、4 時間分の代替休暇が発生したときに、その 4 時間分のすべてを取得したのであれば、実際、割増賃金の支払いが不要となる時間数は、20 時間(4 時間÷0.2=20 時間)です。つまり、その 20 時間分が、割増賃金の支払いが不要となる時間数です(先述の「換算率」で代替休暇の時間数を算出した方法の逆の計算で割り戻せば不要となる時間数が算出できる)。

なお、「その他の留意事項」としては、協定をしても、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけることはできないことがあります。「義務づけることはできない」とありますので、使用者側からいつの時点で代替休暇を取得するよう強制をすることや、取れる時期を特定するなど、あらかじめ決めておくことはできないということです。代替休暇は、あくまでも労働者の意向を踏まえて取得可能なものなのです。

さらに、代替休暇を取得して終日出勤しなかった日は、年次有給休暇の算定基礎の全労働日に計算上含まないように取り扱いをするよう留意してください。また、代替休暇に関する事項は就業規則に記載する必要があることも忘れないでください。なお、協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当すること、についても留意してください。

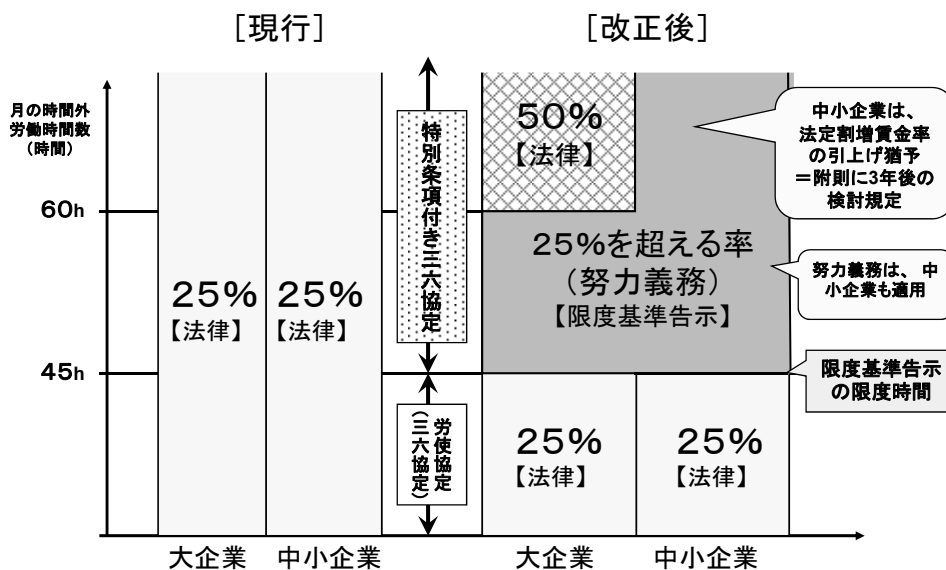
図表18: 代替休暇に係るその他の事項

法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いが不要となる時間
<p>○ 月60時間を超える時間外労働のうち労働者が取得した代替休暇に対応する時間の労働</p> <p>(例) 時間労働月80時間、代替休暇取得しなかった場合の割増賃金率50%、取得した場合30%とされている事業場 → 4時間分の代替休暇を取得(20時間×20%) → 20時間分(額では20時間分の割増賃金計算基礎額×20%)が不要となる。</p> <p>※ 代替休暇を取得した場合でも、引上げ前の率による割増賃金(上記例では30%分)の支払いは必要となる。</p>
その他の留意事項
<p>○ 協定をしても、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけることはできないこと</p> <p>○ 代替休暇を取得して終日出勤しなかった日は、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないこと</p> <p>○ 代替休暇に関する事項は就業規則に記載する必要あり(法第89条第1項の「休暇」)</p> <p>○ 協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当すること</p>

4-8. 時間外労働に対する割増賃金率の仕組み(まとめ)

今回の時間外労働に関する割増賃金率の仕組みをまとめますと図表19となります。これまでは、大企業、中小企業ともに、割増賃金率は25%の率となっていました。改正後は、限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率について25%を超える率となるよう労使で定めるよう努力義務が課されました。また、大企業については、1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引き上げる形になっています。

図表19: 時間外労働に対する割増賃金率の仕組み(まとめ)

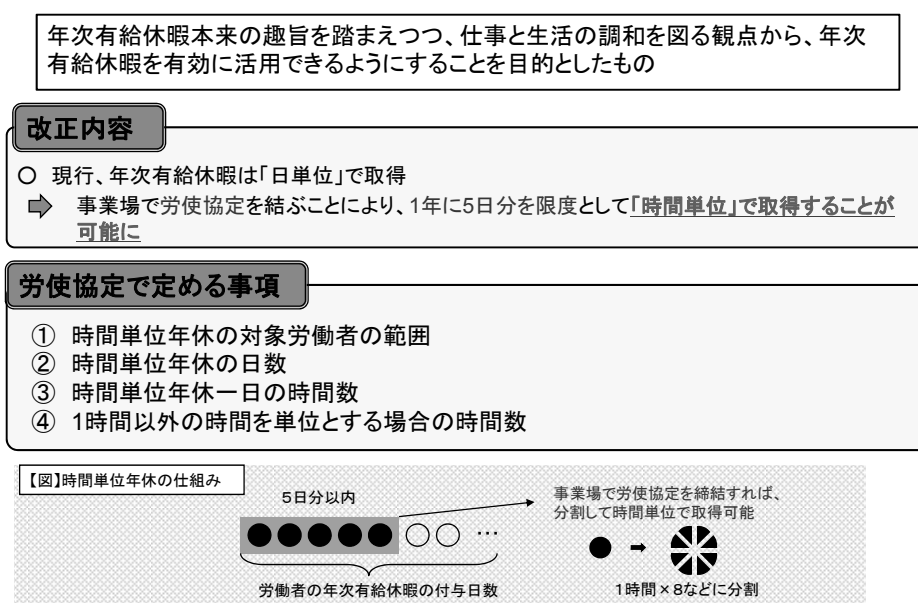


4-9. 時間単位年休

「時間単位年休」は、年次有給休暇本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点や、年休取得率が停滞ぎみの取得率有効活用を期して導入されました（図表 20 参照）。現在、年次有給休暇は「日単位」となっていますが、今回の改正により、労使協定を結ぶことにより、1年に5日分を限度として「時間単位」で取得することが可能となります。

時間単位年休に係る労使協定で定める事項としては、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「時間単位年休一日の時間数」、④「1時間以外の時間を単位とする場合の時間数」——の4点があります。

図表20: 時間単位年休



労使協定で定める事項の1点目は、まず「時間単位年休の対象労働者の範囲」です（図表 21 の①参照）。注意してほしいのは、年次有給休暇とは、基本的にすべての労働者に対して平等に認められるものだという点。しかし、仮に事業の正常な運営との調整の中で、どうしても対象労働者から外したい労働者がいる場合には認められています。例えば、経理部門の労働者は、時間単位年休の対象とするけれども、製造ラインについては、時間単位年休を認めるとラインが全部とまってしまうので認めることができない等の場合です。これらの理由があれば、事業の正常な運営との調整との観点から、対象外とすることは認められています。ただし、例えば、育児労働者については時間単位年休を認めるなど、利用目的によって範囲を定めることはできないことになっています。

労使協定で定める事項の2点目は、「時間単位年休の日数」です（図表 21 の②参照）。これはあくまで5日以内の日数を定めることになっています。注意してほしいのは、年次有給休暇の繰り越しの場合です。年休は、2年間繰り越しができることになっていますので、前年度分を当年度にとることが可能です。しかし、労使協定で時間単位年休5日分まで認

められている場合、繰り越された後も、繰り越し分を含めて 5 日分までが時間単位でとれる部分となっていることに留意してください。図表 22 の時間単位年休の繰り越しイメージを見てください。1 年目に年休が 10 日与えられて、そのうち日単位で 5 日、時間単位で 24 時間分取得したのですが、残りあと 2 日分が繰り越されることとなります。2 年目に新たに年休が 11 日発生して、1 年目の 2 日分も繰り越されるのですから合計 13 日となります。しかし、あくまでも 2 年目も 5 日分までが時間単位年休としてとれる部分です。前年の 2 日分の時間単位と当年の 5 日分を合わせて 7 日とはならないことに注意してください。

図表21:時間単位年休に係る労使協定で定める事項

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

- 事業の正常な運営との調整を勘案しつつ、対象労働者の範囲を定めること
(例) 経理部門の労働者を対象とし、製造ラインの労働者を対象外とすること
- ※ 「育児のため」など、利用目的により対象労働者の範囲を定めることはできないことに留意

② 時間単位年休の日数

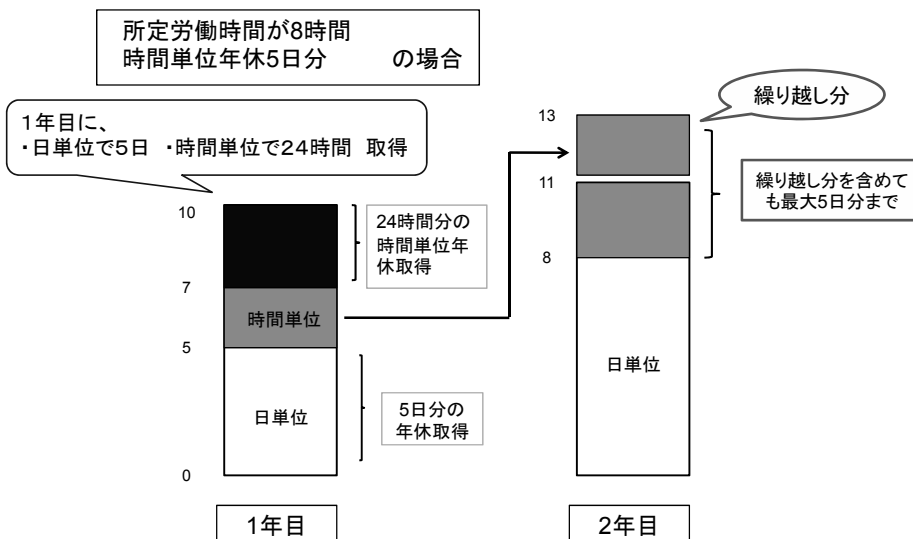
- 5日以内の日数を定めること

← まとまった日数の休暇を取得するというのが年次有給休暇の本来の趣旨

- ※ 5日に満たない日数の年次有給休暇が比例付与される労働者については、当該比例付与される日数の範囲内で定めることとなること
- ※ 時間単位年休が取得されずに次年度に繰り越される場合であっても、当該次年度の時間単位年休の日数は、前年度からの繰り越し分も含めて5日の範囲内となること

➡ 次のスライドのイメージ図参照

図表22:時間単位年休の繰り越しのイメージ



労使協定で定める事項の3点目は、「時間単位年休一日の時間数」です（図表23の③参照）。これは一日の所定労働時間を下回らない整数の時間数で定めることとなっています。あくまでも、時間単位年休とは、整数による時間という形での時間単位年休ですので、分単位でとるようなことは考えておりません。ですから、もし、所定労働時間が7時間半という労働者の場合は、いずれかの1日を整数にする必要があります、この場合、労働者の不利益とならないように繰り上げをしていただくこととなります。つまり所定労働時間数が7時間半であれば、一日は8時間と計算することとなります。

また、労働者によって所定労働時間数がそれぞれ異なる場合には、当該労働者が特定される限りにおいてグループ化することも可能となっていますので、例えば、ある企業で、所定労働時間が5時間40分または6時間の労働者、6時間半または7時間の労働者、7時間半または8時間の労働者——の6パターンあったという場合ですが、5時間40分と6時間の労働者は「6時間」と計算します。6時間半と7時間の労働者は「7時間」と計算します。7時間半と8時間の場合は「8時間」と計算します。以上のようにグループ化して、一日の時間数を定めることが可能となっています。

労使協定で定める事項の4点目「1時間以外の時間を単位とする場合の時間数」ですが、仮に1時間以外の時間を単位とする場合、その時間数を定める必要があります。1時間以外といっても、先述のとおり、「分」は認められないので、例えば2時間単位、3時間単位という場合です。このような場合にはその時間数を労使協定で定めていただくこととなります（図表23の④参照）。

図表23:時間単位年休に係る労使協定で定める事項(続き)

③ 時間単位年休一日の時間数
<p>○ 一日の所定労働時間を下回らない整数の時間数を定めること</p> <p>← 所定労働時間に1時間未満の端数がある労働者にとって不利益とならないようにするため</p> <p>(例) 所定労働時間が7時間30分の労働者の場合、「8時間」とする。</p> <p>※ 日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における一日平均労働時間数とすること</p> <p>※ 労働者によって所定労働時間が異なる場合は、当該労働者が特定される限りにおいて所定労働時間ごとにグループ化することも可</p> <p>(例) 「6時間」: 所定労働時間が 5時間40分又は6時間の労働者 「7時間」: 所定労働時間が 6時間30分又は7時間の労働者 「8時間」: 所定労働時間が 7時間30分又は8時間の労働者</p>
④ 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数
<p>○ 「2時間単位」や「3時間単位」とする場合はその時間数を定めること</p> <p>※ ただし、一日の所定労働時間数に満たないものとする必要あり</p>

最後に、時間単位年休の留意点としていくつか説明いたします（図表 24）。まず、時季変更権との関係ですが、年休ですので、時季変更権の対象に当然なってきます。ただし、以下のようなケースは時季変更権に当たらず、認められません。具体的には、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変えてしまう場合や、逆に、労働者が日単位による取得を請求した場合に時間単位に変えてしまう場合です。これは時季をずらすという変更ではなく、取得単位の変更ということになるので、認められません。

次に、「事業の正常な運営を妨げる場合」に別の時季への変更が認められるということになっていますが、これは個別、具体的に判断されるものです。例えば、あらかじめ労使協定で、時間単位年休は始業時間後 1 時間、終了時間前の 1 時間はとれないようにすること（すなわち、労使協定において時間単位年休を取得できない時間帯を定めておくこと）や、所定労働時間の中途に取得することができない（「中抜け」の禁止）——などを定めることはできません。また、1 日において取得できる時間数は 3 時間までというように、時間数や回数をあらかじめ制限しておくことは認められません。あくまでもそれぞれの請求が事業の正常な運営を妨げるかどうかによってのみ、時季変更が可能ということになります。

なお、計画的付与との関係ですが、計画的付与制度の対象に時間単位年休は当たりません。

図表24: 時季変更権や計画的付与との関係

時季変更権との関係
<p>○ 時間単位年休も使用者の時季変更権の対象になり、「事業の正常な運営を妨げる場合」は別の時季への変更が認められる。</p> <p>※ 以下のものは時季変更にあたらず、認められない。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>① 労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更すること</p> <p>② 労働者が日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更すること</p> </div> <p>※ 「事業の正常な運営を妨げる」か否かは労働者からの具体的な請求について、個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり、以下のものは認められない。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>① 労使協定において時間単位年休を取得できない時間帯を定めておくこと</p> <p>② 所定労働時間の中途に取得することを制限すること（いわゆる「中抜け」の禁止）</p> <p>③ 1日において取得できる時間数や回数を制限すること</p> </div>
計画的付与との関係
<p>○ 計画的付与として時間単位年休を与えることは認められない。</p>

時間単位年休に係るその他の留意事項としては、あくまでも年休は労働者の権利ですので、労使協定が締結されていても、時間単位によるか日単位によるかは労働者の選択によるものがあげられます。すなわち、時間単位で取得せよということを義務づけることはできません（図表 25）。

図表25: 時間単位年休に係るその他の事項

一般的留意事項
<ul style="list-style-type: none"> ○ 労使協定が締結されていても、時間単位によるか日単位によるかは労働者の選択によること。 ➡ 時間単位による取得を義務づけることはできない。 ○ 時間単位年休に関する事項は就業規則に記載する必要あり(法第89条第1項の「休暇」) ○ 協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当すること(①の該当がないときは②のみ) ○ 時間単位年休を取得した時間に支払う額は、以下のいずれかとする。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ① (平均賃金÷その日の所定労働時間数)×取得時間数 ② (所定労働時間労働した場合の通常の賃金額÷その日の所定労働時間数)×取得時間数 ③ (標準報酬日額÷その日の所定労働時間数)×取得時間数 </div>
その他
<ul style="list-style-type: none"> ○ 一日の年次有給休暇を取得する場合は、原則として時間単位ではなく日単位とすること。 ○ 半日単位年休の取扱いはこれまでと変更がないこと。

次に、時間単位年休制度を導入した場合、やはり休暇の制度ということで、就業規則にも記載していただく必要があります。

また、労使協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当することとなっています(①の該当がないときは②のみ)。

時間単位年休で取得した時間に支払う額ですが、一般の日単位年休の場合とほぼ同様で、以下の3パターンのいずれかとする事となっています。すなわち、平均賃金で払うか、所定労働時間労働した場合の通常の賃金額で払うか、標準報酬日額で払うか、それぞれに応じて、その日の所定労働時間数で割って、1時間分を出し、実際取得した時間数を掛けて支払う額を決めていただくこととなります。

なお、「その他」として、半日単位年休があります。現在すでに、半日単位年休という制度を労使で運用上認めている企業が多くあるかと思えます。特に法律で定められた制度ではないのですが、労使で半日単位年休制度を導入することを合意していて、日単位年休取得の妨げとならない範囲である限りにおいて、半日単位でとることは差し支えないという規定になっています。この取り扱い、時間単位年休が導入された後も変わりません。すなわち、半日単位年休は、今までどおり、特に制限もなく、運用上でやっていただいで構わないということなのです。

よくある質問として、半日単位と時間単位年休の関係をどうしようかという問い合わせを受けます。これはやはり、半日単位年休は労使で運用上入れているものですので、あくまできちんと労使で話し合って、半日単位年休は時間単位年休に換算すると何時間分かということを決めておいていただければ、誤解が少ないのではないかと思います。ただし、あくま

でも労働者の不利益とならない範囲でのことです。

5. おわりに

今回の報告では、改正労働基準法の全体的な概要を解説いたしました。本改正では、労使でさまざまなことを定めていただく部分が多いと思いますが、できうれば、今回報告した、例えば、限度基準告示上の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定（25%）を超える率とすることや、長時間労働の抑制に対してご協力いただければと思っています。ぜひ、今回の法改正を契機に、会社に持ち帰り、労使でご検討ください。

II. 討 議 概 要

II. 討議概要

1. 月 60 時間超の割増賃金率引き上げとフレックスタイム制の関係

【A】 法定割増賃金率の引き上げへの対応ですが、フレックスタイム制の場合はどう対応したらよいのでしょうか。60 時間へのカウント方法ですが、清算期間 1 ヶ月を、ふたを閉めた後、60 時間を超えた分について 50%という考え方でいいのか、それとも仮に前半忙しくて、前半で例えば 60 時間を超えてしまった場合、そこから 50%の割増率とするのか。

【奥山】 まずフレックスタイム制ですが、これは変形労働時間制の一種ですから、フレックスの清算期間の中で一定の法定労働時間の総枠が決められる。それを超えなければ時間外労働ではない、その一方で、総枠を超えたところからは時間外労働になってくるという考え方です。ですから、例えば 1 ヶ月ですと 171.4 時間ぐらいが、法定の総枠になるかと思えます。1 ヶ月で労働時間をどんどん積み重ねていきまして、171.4 時間を例えば 1 ヶ月の途中で超えたということになると、そこから先が時間外労働となってきます。時間外労働を積み重ねていって 60 時間を超えた地点から、5 割の割増賃金の引き上げがかかってくる。フレックスの場合であっても、労働時間管理はしているかと思いますが、やはり通常の場合と同様に、どの時点から 60 時間がかかってくるのかというところを把握していただいて、そこから先、5 割という計算をしていただくこととなります。

【A】 ということは、清算期間をあけてみてということではなくて、単純に 60 時間を超えたところから 50%という方向でと理解してよろしいでしょうか。

【奥山】 あけてみて、結局は 1 ヶ月というところで、例えば 1 ヶ月 250 時間やったということで最終的に出てくると思うのですが、そうしたら 171.4 時間を 80 時間程度超えているということで、80 時間のうち、60 時間は 2 割 5 分、20 時間は 5 割という計算になります。

【A】 ということは、やっぱり 1 ヶ月たった段階で、その法定超えの時間外労働が 60 時間を超えていた部分について、50%以上の率で払えばいいということでしょうか。

【奥山】 はい、そういう考え方なので、そこは通常の考え方と変わらないと思います。

【B】 私もフレックスについて伺いたいのですが、50%以上の率で計算した割増賃金の支払義務が発生するのは、1 ヶ月の起算日、例えば 1 日から累計して 60 時間、つまり途中で 60 時間を超えるということが、これだとあり得るわけですね。それで、フレックスの考え方だと、それがまた、マイナスになるということもあると思うのですよ。例えば残業が 65 時間までいきました。そうするとこの 5 時間が 50%なのだけれど、フレックスの考え方だと、結果的に例えば月の総枠が 170 時間だとして、60 時間とすると 230 時間ですか。だから労働時間が 235 時間までいってしまったけれど、結果的にフレックスだと、労働時間が 220 時間でおさまるといことも考えられると思うのですよね。

【奥山】 230 時間まではやったのですよね。

【B】 所定労働時間、法定労働時間を入れてやったときに、途中では 230 時間までいったけれども、ただその後、労働時間が全然少なくて、結果的に月の労働時間が 220 時間とか 210 時間でおさまるといふこともあり得ると思うのですよ。そのときは、結果的には 60 時間を超えていないことになるわけですよ。そのときは、一たん超えたらもうそこは発生するといふふうにカウントしていかなければいけないのかどうか。

【奥山】 一たん実際に 235 時間やったのになぜ 220 時間になってしまうのでしょうか。

【B】 一月の算定期間を労働時間で考えたときに、例えば一月 170 時間でいったときに、所定労働時間がマイナスという考え方ですかね。

【奥山】 フレックスタイム制はあくまでも、清算期間の初日から実労働時間を累積して計算していきます。ご質問の趣旨としては、所定労働時間との差で時間外労働時間数を計算する方法を念頭におかれているのだと思いますが、法の想定している計算方法はそうではありません。想定していらっしゃるのは、例えば、所定労働時間を 7 時間としている場合に、10 時間働いた日にはプラス 2 時間、5 時間働いた日にはマイナス 2 時間として時間外労働時間数を算定する方法かと思いますが、法律上はフレックスタイム制をとっている場合は、所定労働時間は関係なく、実労働時間を累積して計算していきますので、実際に 230 時間労働したのであれば、それが減るということとはなりません。したがって、所定労働時間との差で時間外労働時間数を計算する方法をとっている場合でも、最終的な実労働時間で取り扱えば足りることとなります。

2. 時間単位年休と交代制勤務との関係

【C】 時間単位年休ですが、1 日の時間、例えば 7 時間 45 分であれば 8 時間とのことでしたが、例えば交代制勤務のように年間を通じて平均して、これも例えば 7 時間 45 分ということで 8 時間ということで切り上げて運用していたところ、生産に変動があつて、例えばその交代制の時間を変えまして、それが 7 時間 45 分を 6 時間 45 分にするということもあるでしょうし、逆に 8 時間 45 分とすることもあるかもしれない。それが仮に突然変わった場合、このあたり、どのように考えたらいいのでしょうか。

【奥山】 時間単位年休で、途中で変わった場合に、例えば所定労働時間が 7 時間の労働者が 8 時間になったということであれば、多分現行でも例えば日単位でとる場合には、1 日休めば 7 時間だったものが、1 日休めば 8 時間になるわけです。それと考え方は同じでして、所定労働時間が変わったら、日単位の部分は 7 時間から 1 日 8 時間になるということになります。ですから、例えば 5 日分の時間単位年休として、1 日 7 時間だったものが 8 時間になったら、その後は 1 日 8 時間で計算していただいて、8 時間が時間単位であるというようなこととなります。

【C】 例えばその場合、時間単位年休 5 日分を上限でということやっていて、5 日とった人は新たに計算し直したら 7 時間が 8 時間になりました。だとしたら、その分、差し

引き 5 時間分がプラスされるということはあるのでしょうか。

【奥山】 そうではありません。

【C】 残っている部分だけということですか。

【奥山】 そうですね。残日数で考えてください。基本的に日数で考えていただくので、残りもう、時間単位はないということですよね。

【C】 仮にその変更する前までに例えば 5 日間、1 日当たり 7 時間でとった場合は、35 時間とったことになりませんが、しかしながら、全くそれをとっていなかった人が下期に入って急に 8 時間になった場合は、その人については 40 時間の時間単位年休になるという理解でよろしいでしょうか。

【奥山】 そういう理解です。

【C】 わかりました。ありがとうございます。

3. 限度基準告示の努力義務での割増賃金率と労使協定に定める事項

【D】 限度基準告示の努力義務についてです、25%を超えるところは努力義務となっていますが、これは「25%を超える率」となっていますけれど、労使協定で書きこむのは率なのですが、額ではまずいですか。

【奥山】 書いていただくのは、率を書いていただくということになります。

【D】 率でなければだめですか。額にして、例えば 0.1%なのか 1%なのかわからないですけれど、プラス 100 円とか、プラス 200 円というような形だとだめですか。

【奥山】 それは単価 100 円ということですか。

【D】 単価というか、25%が例えば 1,000 円だとしたときに、それに 100 円のせますと、1,200 円の人にも 100 円のせますというような形になると、25%を超えることになると思うのですが、それは額ではだめかどうか。

【奥山】 それは率でも示せるのではないのかと思うのですけれども。あくまでも改正法では率を書くということになっていますので、率で書いていただくということです。おそらく 100 円というのでも、換算すれば何%か出てくるのではないかと思います。

【D】 パーセンテージにすると、大体基本給がベースになりますから、お金の換算すると、基本給が上がるのと同時にそのパーセンテージで金額も上がってしまうわけですね。会社側としては、やっぱりそれは額にしておきたいという思いが働くと思うのですけれど、それは率で書かなければいけないのでしょうか。

【奥山】 そうです、率ですね。

【D】 ありがとうございます。

4. 60 時間超の割増賃金及び代替休暇の計算方法について

【E】 賃金の計算で、先ほどからありましたように、法定ですとだいたい 1 ヶ月 171.4

時間とかになるとと思いますが、普通の会社ですとお盆休みとかがありますので、年間ですと平均で 160 とか少ないところがあると思うんです。60 時間オーバーというのは、あくまでも法定を超えた場合でしょうか。

【奥山】 あくまで今回の改正は、法定を何時間超えるかというところからかかってくる義務なので、法定で 60 時間を超えたところからが 5 割増ということになってきます。

【E】 わかりました。そうしますと、普通の時間外と、あと土曜日などは時間外と休日手当を払っているところが多いと思うのですけれども、ある日の何時間目から急にここで 60 時間をオーバーするとなると、25%時間外払っている時間帯が何時間分とか、それから休日分の例えばそれより多く 35%とか払っているところは何時間分とか、そういうのを全部通算して、それで法定から引いた分を、代替休暇を計算するときには、30%分が何時間分と、35%分が何時間分とか、全部積み上げてそれを計算して、代替休暇を出すということですか

【奥山】 そうですね、確かに法定の出し方というのは結構、いろいろ間に休暇を挟んだりして難しいのですけれども、改正法では、ある日の途中からもう 60 時間を超えたら、そこから先は 5 割でというような考えで、この考え方だと法定を幾ら超えたかというような考え方となっております。

5. 代替休暇の導入について

【F】 代替休暇は、あくまでも会社で導入するかどうかというのを決められるものであって、会社として導入しないということであれば、社員が当然、代替休暇にしてほしいということと言っても、対応しなくてもいいということでもよろしいのでしょうか。

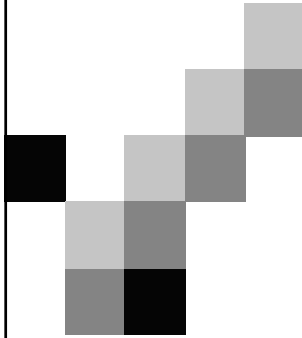
【奥山】 代替休暇制度は、あくまで労使協定で導入することですので、どちらか一方がそういう考えでいるのであれば、導入しないということも可能です。それによって、労使協定がないのであれば、もちろんそういう制度はないんだということで拒否しても構わないということになります。

6. 法定休日と所定休日を就業規則に定めていない場合について

【G】 法定休日と所定休日を仮に就業規則等で明確にしていない場合の 60 時間超の割増賃金の計算はどうなりますでしょうか。

【奥山】 法定休日と所定休日を定めていない場合ですけれども、あくまでも法定は週 1 日または 4 週 4 日で、2 日あればどちらかが法定で、どちらかが所定ということになります。

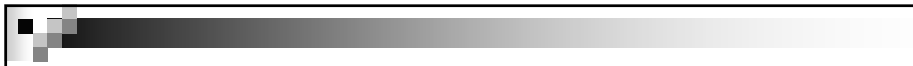
Ⅲ. レ ジ ュ メ



改正労働基準法について

平成21年8月27日
厚生労働省労働基準局監督課法規係長
奥山 晃正

1



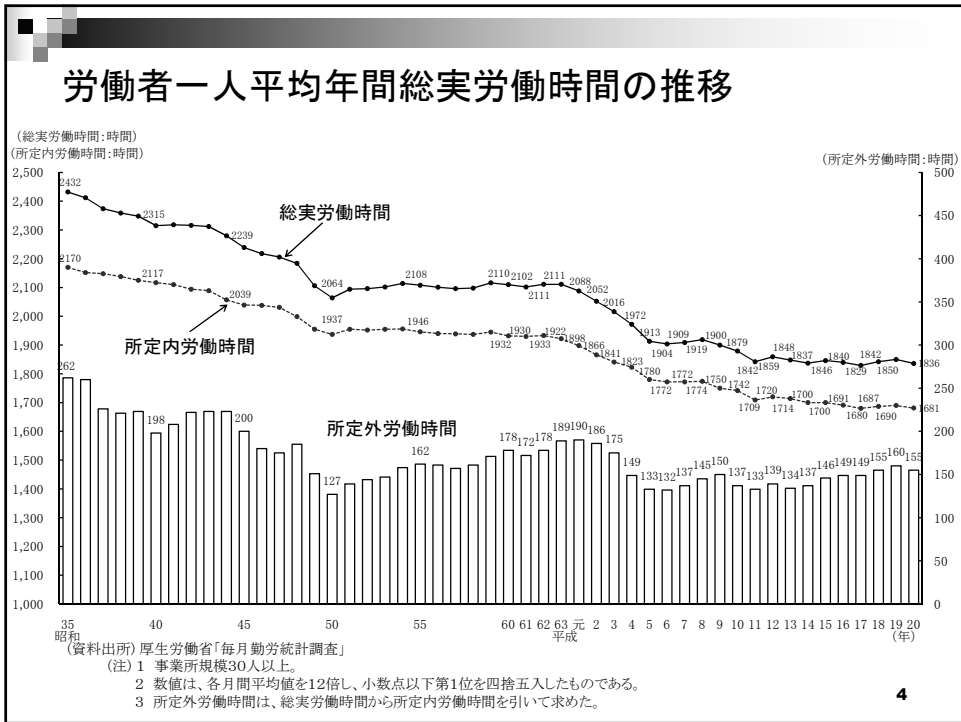
本日も話する内容

- 1 改正の背景
- 2 現行法制の概要
- 3 改正法の概要

2

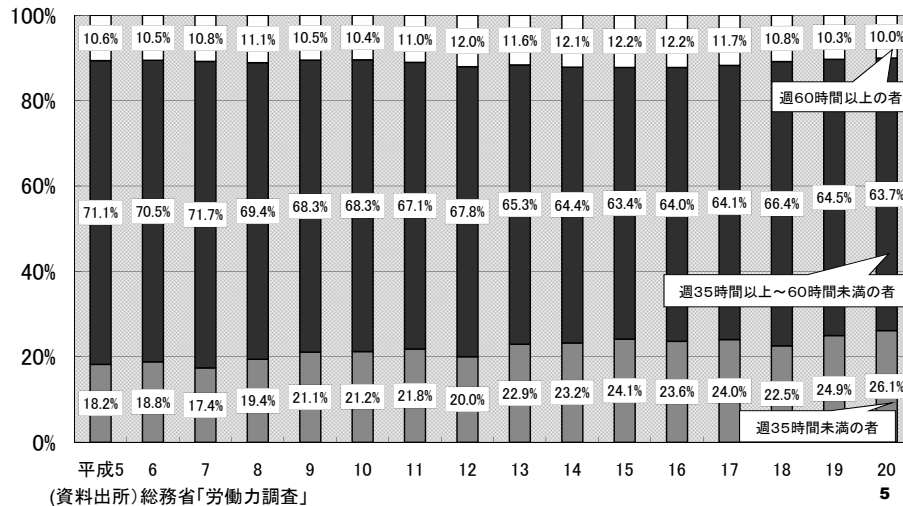
1 改正の背景

3



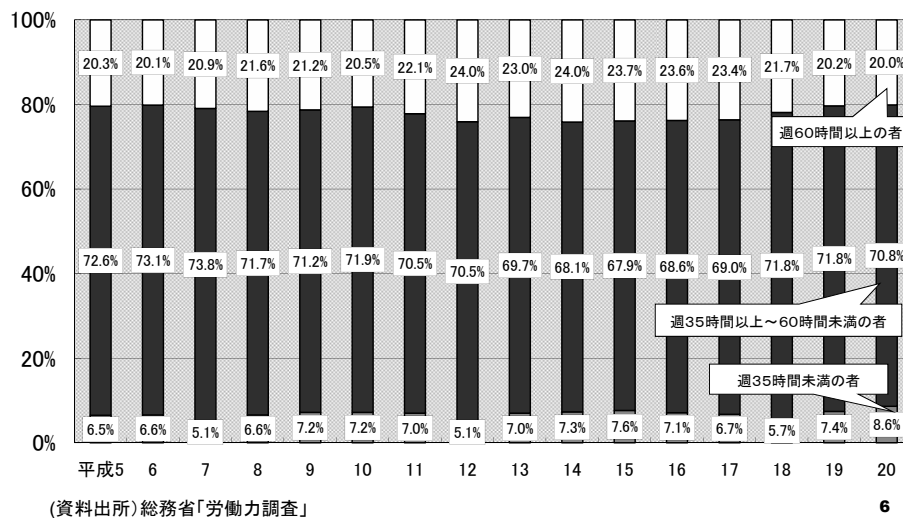
週60時間以上就業する雇用者数および割合の推移

週60時間以上働く労働者の割合は10%以上で推移している。



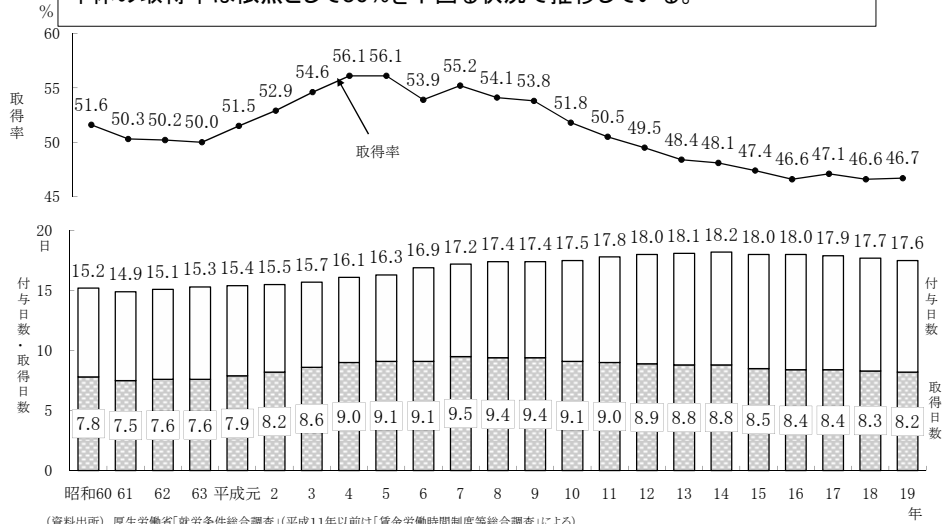
週60時間以上働く30歳代男性(子育て世代)の割合

子育て世代の男性の約5分の1が週60時間以上の長時間労働を行っている。



労働者1人平均年次有給休暇の推移

年休の取得率は依然として50%を下回る状況で推移している。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成19年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

7

2 現行法制の概要

8

労働時間法制の概要

法定労働時間(法第32条)

- ・ 使用者は、1週間に、40時間を超えて労働させてはならない。
- ・ 使用者は、1日に、8時間を超えて労働させてはならない。

法定休日(法第35条)

- ・ 使用者は、毎週少なくとも1回(又は4週間に4日以上)の休日を与えなければならない。

時間外及び休日労働(法第36条)

- ・ 使用者は、過半数組合又は過半数代表者と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、時間外又は休日に労働させることができる。
- ・ 厚生労働大臣は、時間外労働の限度について、基準(※次のスライド参照)を定めることができる。
- ・ 労使協定の内容は、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らない。
- ・ 労働基準監督署は、限度基準告示に関し、必要な助言及び指導を行うことができる。

時間外、休日及び深夜の割増賃金(法第37条)

- ・ 使用者は、時間外又は深夜(午後10時から午前5時まで)に労働させた場合は、通常の賃金の2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。
- ・ 使用者は、休日に労働させた場合は、通常の賃金の3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。

9

限度基準告示について(その1)

限度基準告示

時間外労働協定(いわゆる「36協定」)を締結し、労働基準監督署へ届け出れば時間外労働が可能

しかし、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

時間外労働協定が適正に協定されることを促進し、恒常的な長時間労働の削減を図ることを目的として時間外労働協定で定める一日を超える「一定期間」について延長できる労働時間の限度(限度時間)について定めた限度基準告示が定められている。

- 労使は協定の内容を基準に適合させる責務
- 労働基準監督署長は基準に関し労使に対して必要な助言・指導を行う。

一定期間	限度時間
1週間	15時間
2週間	27時間
4週間	43時間
1ヶ月	45時間
2ヶ月	81時間
3ヶ月	120時間
1年間	360時間

「一定期間」についての延長時間を定めるに当たっては、①一日を超え3ヶ月以内の期間及び②一年間とすること

10

限度基準告示について(その2)

特別条項付き時間外労働協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない「**特別の事情**」(臨時的なものに限る※)が予想される場合に**特別条項付き協定**を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることが可能

※ 臨時的なもの:一時的又は突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるもの。

○ 対象期間が3ヶ月を超える1年単位の变形労働時間制の対象者の場合の限度時間

一定期間	限度時間
1週間	14時間
2週間	25時間
4週間	40時間
1ヶ月	42時間
2ヶ月	75時間
3ヶ月	110時間
1年間	320時間

11

3 改正法の概要

12

労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の概要

(1) 時間外労働の削減

限度時間を超える時間外労働の労使による削減

特別条項付きの時間外労働協定で、**限度基準告示上の限度時間(注)**を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定(25%)を超える率を定める努力義務

(注) 例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間など

法定割増賃金率の引き上げ

※ 中小企業は、当分の間、適用猶予

1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引き上げ(現行25%)

代替休暇制度の創設

※ 中小企業は、当分の間、適用猶予

労使協定により改正法による**法定割増賃金率の引き上げ分(注)**の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することが可能に

(注) 例えば、50% - 25% = 25% (簡便化のために引き上げ前の割増率を一律25%とした場合の例)

(2) 年次有給休暇の有効活用

時間単位年休制度の創設

労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能に

施行期日 平成22年4月1日

13

限度時間を超える時間外労働の労使による削減

労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたもの

改正内容

- 労使当事者は、特別条項付き時間外労働協定を締結する場合には、限度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なければならないものとする
- 特別条項付き協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないものとする
- この限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、**法定割増賃金率(25%)を超える率とする**ように努めなければならないものとする

留意事項

- ①1日を超え3ヶ月以内の期間、②1年間の双方について特別条項付き協定を締結する場合には、それぞれについて限度時間を超える割増賃金率を定めなければならない。
- 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は就業規則に記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。
- 改正内容は、平成22年4月1日以後に特別条項付き協定を締結する場合及び同日前に締結された協定を同日以後に更新する場合に適用。

14

法定割増賃金率の引き上げ

割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによって特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的としたもの

改正内容

- 1ヶ月60時間を超える時間外労働に係る法定割増賃金率を現行の「25%以上の率」から「**50%以上の率**」へ引き上げ
- 中小企業については、当分の間、適用猶予(次のスライド参照)
 - ※ 施行から3年経過後に改正法の施行状況や時間外労働の動向等を動案し、検討の上、必要な措置を講ずることとされている。

留意事項

- 「1ヶ月」とは暦による1ヶ月をいい、その起算日は就業規則に記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。
- 1ヶ月の起算日は、毎月1日、賃金計算期間の初日、時間外労働協定における一定期間の起算日とすることなどが考えられる。
- 50%以上の率で計算した割増賃金の支払義務が発生するのは、1ヶ月の起算日から時間外労働を**累計して**60時間に達した後。

15

適用猶予される中小企業

中小企業基本法における中小企業の定義と同様

業種ごとに ①**資本金の額または出資の総額**
または
②**常時使用する労働者の数** で判断。
(事業場ではなく、**企業単位**で判断)

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者の数
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

※ 業種は日本標準産業分類に基づく分類

留意事項

- 複数の業種に該当する事業活動を行っている場合は、**主要な事業活動**により判断。
- 「常時使用する労働者の数」は、**通常**の状況により判断。また、**労働契約関係の有無**により判断。

16

法定割増賃金率の引き上げ(休日労働・深夜労働との関係)

休日労働

- 法定休日(法第35条の週一回又は4週4日の休日)以外の**所定休日における労働**は、それが法定労働時間を上回る場合は、時間外労働として「月60時間」の算定の対象とすること
(注) 土曜日における労働は、35%の割増賃金としていても「月60時間」の算定対象となることがある。
- 「法定休日」と「所定休日」の別については、労働条件の明確化及び割増賃金の計算を簡便にする観点から明らかにしておくことが望ましい。

! 「時間外労働」と「休日労働」は別であることに留意。

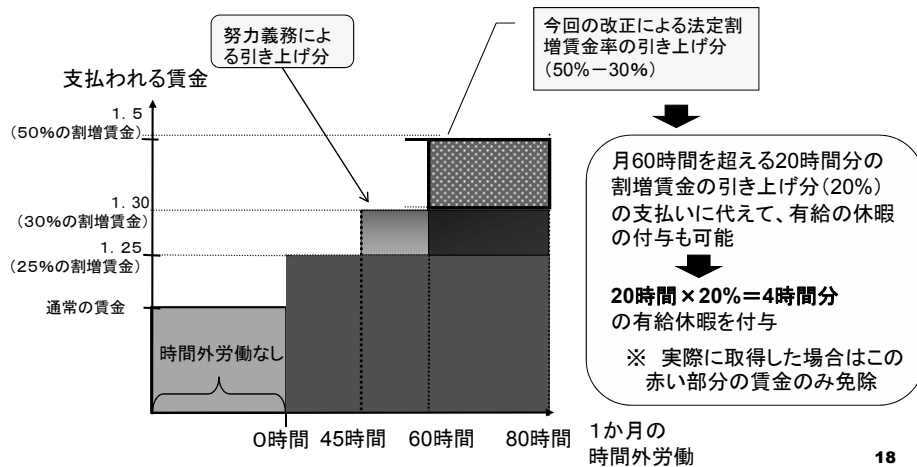
深夜労働

- 深夜労働のうち、月60時間を超える時間外労働であるものについては、**75%以上の割増賃金率**が適用。(25%+50%=75%)
※ 中小企業は50%以上の率(25%+25%)のまま

17

代替休暇

特に長い時間外労働をさせた労働者に休息の機会を与えることを目的として、月60時間を超えて時間外労働を行かせた労働者について、労使協定により、今回の改正による引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を与えることができることとしたもの



代替休暇に係る労使協定で定める事項

労使協定で定める事項

- ① 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法
- 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 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日

① 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法

- 以下の算定方法にしたがって**具体的に**定めること

$$\text{代替休暇として与えることができる時間の時間数} = \left(\text{1ヶ月の時間外労働時間数} - 60\text{時間} \right) \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{労働者が代替休暇を**取得しな**かった場合に支払うこととされている割増賃金率 (eg. 50\%)} - \text{労働者が代替休暇を**取得した**場合に支払うこととされている割増賃金率 (eg. 30\%)}$$

- 上記の割増賃金率は就業規則にも記載する必要あり(法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」)。

19

代替休暇に係る労使協定で定める事項(続き)

② 代替休暇の単位

- 「一日」又は「半日」とすること

※ 「半日」は、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の半分とする必要はないが、労使協定で当該事業場における「半日」の定義を定めておくこと

- 「一日」又は「半日」は、**代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせても可(労使協定で定めること)**

※ 新たに創設される任意の休暇を想定。ただし、既存の休暇や、労働者が請求した場合に時間単位年休を活用することも差し支えないこと

※ この他の休暇を組み合わせた場合でも、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えることができるのは、**代替休暇の部分に限られること**

③ 代替休暇を与えることができる期間

- **時間外労働が月60時間を超えた当該月の末日の翌日から2ヶ月以内で協定**

← 特に長い時間外労働が行われた月から近接した期間に与えることにより労働者の休息の機会とするため

- ※ 「2ヶ月以内」とした場合は、「**前々月の時間外労働に対応する代替休暇**」と「**前月の時間外労働に対応する代替休暇**」と合わせて一日又は半日とすることも可能

代替休暇に係る労使協定で定める事項(続き)

④ 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させる観点から労使協定で定めるべき事項として通達で定めたもの

○ 労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法

- ・ 月60時間を超えて時間外労働をさせた当該1ヶ月の末日からできる限り短い期間内で、代替休暇取得の意向を労働者に確認するものとする
- ※ 代替休暇が実際与えられる日は、法律上、労働者の意向を踏まえたものとなる

○ 1ヶ月について60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払日

労働者に代替休暇取得の意向がある場合

- ・ 割増賃金のうち法定引き上げ分以外のもの(前の例では45時間超の部分30%で計算)を当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うものとする
- ※ 実際は取得できなかったときは、取得できないことが確定した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払う必要がある。

労働者に代替休暇取得の意向がない場合、意向が確認できない場合等

- ・ 法定引き上げ分を含む割増賃金を当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うものとする
- ・ 当該引き上げ分を含めた割増賃金が支払われた後に、取得の意向があった場合

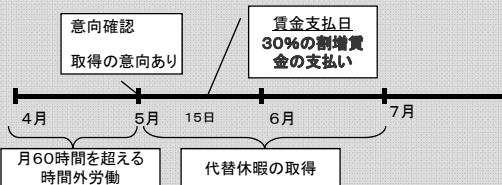
- ➡ ① 労働者が代替休暇を取得できないことを協定で定めることも差し支えない
② 逆に取得できることとし、実際に取得したときに精算することを協定で定めることも

21

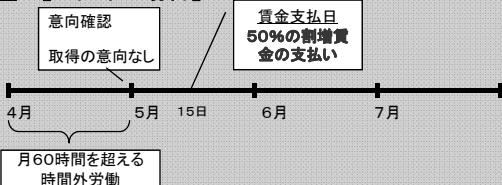
代替休暇の取得と割増賃金の支払日(具体的なイメージ)

- ・ 賃金締切日が月末
 - ・ 賃金支払日が翌月15日
 - ・ 代替休暇は2か月以内に取得
 - ・ 代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50%
 - ・ 代替休暇を取得した場合の割増賃金率30%
- とされている事業場の場合

A 【労働者に代替休暇取得の意向がある場合】



B 【A以外の場合】



代替休暇に係るその他の事項

法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いが不要となる時間

- 月60時間を超える時間外労働のうち労働者が取得した代替休暇に対応する時間の労働
 - (例) 時間労働月80時間、代替休暇取得しなかった場合の割増賃金率50%、取得した場合30%とされている事業場 → 4時間分の代替休暇を取得(20時間×20%)
 - 20時間分(額では20時間分の割増賃金計算基礎額×20%)が不要となる。

※ 代替休暇を取得した場合でも、引上げ前の率による割増賃金(上記例では30%)の支払いは必要となる。

その他の留意事項

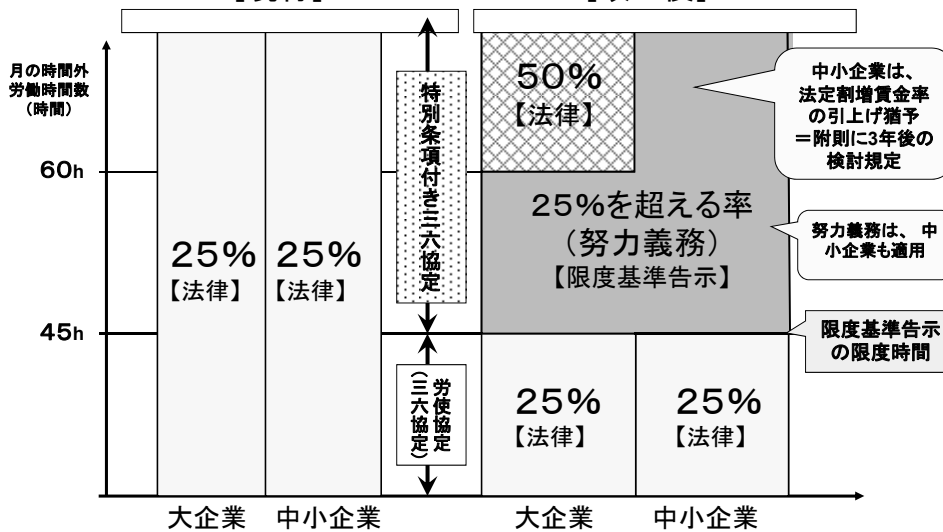
- 協定をしても、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけることはできないこと
- 代替休暇を取得して終日出勤しなかった日は、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないこと
- 代替休暇に関する事項は就業規則に記載する必要あり(法第89条第1項の「休暇」)
- 協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当すること

23

時間外労働に対する割増賃金率の仕組み(まとめ)

[現行]

[改正後]



24

時間単位年休

年次有給休暇本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的としたもの

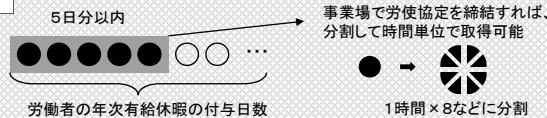
改正内容

- 現行、年次有給休暇は「日単位」で取得
- ➡ 事業場で労使協定を結ぶことにより、1年に5日分を限度として「**時間単位**」で取得することが**可能に**

労使協定で定める事項

- 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 時間単位年休一日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

【図】時間単位年休の仕組み



25

時間単位年休に係る労使協定で定める事項

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

- 事業の正常な運営との調整を勘案しつつ、対象労働者の範囲を定めること
(例) 経理部門の労働者を対象とし、製造ラインの労働者を対象外とすること
- ※ 「育児のため」など、利用目的により対象労働者の範囲を定めることはできないことに留意

② 時間単位年休の日数

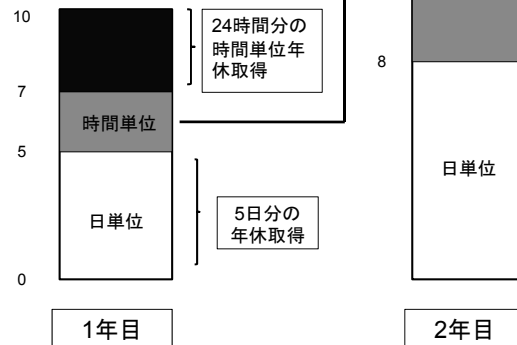
- 5日以内の日数を定めること
- ➡ まとまった日数の休暇を取得するというのが年次有給休暇の本来の趣旨
- ※ 5日に満たない日数の年次有給休暇が比例付与される労働者については、当該比例付与される日数の範囲内で定めることとなること
- ※ 時間単位年休が取得されずに次年度に繰り越される場合であっても、当該次年度の時間単位年休の日数は、前年度からの繰り越しも含めて5日の範囲内となること
- ➡ 次のスライドのイメージ図参照

26

時間単位年休の繰り越しのイメージ

所定労働時間が8時間
時間単位年休5日分 の場合

1年目に、
・日単位で5日 ・時間単位で24時間 取得



27

時間単位年休に係る労使協定で定める事項(続き)

③ 時間単位年休一日の時間数

- 一日の所定労働時間を下回らない整数の時間数を定めること

◀ 所定労働時間に1時間未満の端数がある労働者にとって不利益とならないようにするため

(例) 所定労働時間が7時間30分の労働者の場合、「8時間」とする。

- ※ 日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における一日平均労働時間数とすること

※ 労働者によって所定労働時間が異なる場合は、当該労働者が特定される限りにおいて所定労働時間ごとにグループ化することも可

(例) 「6時間」：所定労働時間が 5時間40分又は6時間の労働者
 「7時間」：所定労働時間が 6時間30分又は7時間の労働者
 「8時間」：所定労働時間が 7時間30分又は8時間の労働者

④ 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

- 「2時間単位」や「3時間単位」とする場合はその時間数を定めること

※ ただし、一日の所定労働時間数に満たないものとする必要あり

28

時季変更権や計画的付与との関係

時季変更権との関係

○ 時間単位年休も使用者の時季変更権の対象になり、「事業の正常な運営を妨げる場合」は別の時季への変更が認められる。

※ 以下のものは時季変更にあらず、認められない。

- ① 労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更すること
- ② 労働者が日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更すること

※ 「事業の正常な運営を妨げる」か否かは労働者からの具体的な請求について、個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり、以下のものは認められない。

- ① 労使協定において時間単位年休を取得できない時間帯を定めておくこと
- ② 所定労働時間の中途に取得することを制限すること(いわゆる「中抜け」の禁止)
- ③ 1日において取得できる時間数や回数を制限すること

計画的付与との関係

○ 計画的付与として時間単位年休を与えることは認められない。

29

時間単位年休に係るその他の事項

一般的留意事項

○ 労使協定が締結されていても、時間単位によるか日単位によるかは労働者の選択によること。

➡ 時間単位による取得を義務づけることはできない。

○ 時間単位年休に関する事項は就業規則に記載する必要あり(法第89条第1項の「休暇」)

○ 協定を締結する過半数代表者は、①管理監督者でないこと、②投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること(①の該当がないときは②のみ)

○ 時間単位年休を取得した時間に支払う額は、以下のいずれかとする。

- ① $(\text{平均賃金} \div \text{その日の所定労働時間数}) \times \text{取得時間数}$
- ② $(\text{所定労働時間労働した場合の通常賃金額} \div \text{その日の所定労働時間数}) \times \text{取得時間数}$
- ③ $(\text{標準報酬日額} \div \text{その日の所定労働時間数}) \times \text{取得時間数}$

その他

○ 一日の年次有給休暇を取得する場合は、原則として時間単位ではなく日単位とすること。

○ 半日単位年休の取扱いはいまだと変更がないこと。

30

IV. 付 属 資 料

目 次

○労働基準法の一部を改正する法律の施行について	59頁
○労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）新旧対照条文	73頁
○労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）新旧対照表	81頁
○労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する 基準（平成10年労働省告示第154号）新旧対照表	85頁

※付属資料は、報告者により研究会当日配布された。

基 発 第 0529001 号
平成 21 年 5 月 29 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働基準法の一部を改正する法律の施行について

労働基準法の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 89 号。以下「改正法」という。）については、平成 20 年 12 月 12 日付け基発第 1212001 号により通達したところであるが、改正法による改正後の労働基準法（以下「法」という。）、労働基準法施行規則等の一部を改正する省令（平成 21 年厚生労働省令第 113 号。以下「改正省令」という。）による改正後の労働基準法施行規則（以下「則」という。）及び労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する告示（平成 21 年厚生労働省告示第 316 号。以下「改正告示」という。）による改正後の労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成 10 年厚生労働省告示第 154 号。以下「限度基準」という。）の内容等は下記のとおりであるので、これらの施行に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 時間外労働（法第 36 条第 2 項及び限度基準関係）

1 趣旨

長時間にわたる時間外労働の抑制を図るために厚生労働大臣が定めている限度基準においては、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わざるを得ない特別の事情が生じた場合に限り、特別条項付き協定を締結することによって限度時間を超えて時間外労働を行うことができることとされている。しかしながら、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、特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取組によって抑制されるべきものである。

このため、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等により、限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものであること。

2 限度基準で定めることができる事項（法第36条第2項関係）

使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制するという割増賃金の機能を踏まえ、法第36条第2項において、限度基準で定めることができる事項として、割増賃金の率に関する事項を追加したものであること。

3 特別条項付き協定で定める事項

(1) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め（限度基準第3条第1項ただし書関係）

限度基準第3条第1項ただし書において、特別条項付き協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないこととしたものであること。

則第16条第1項及び限度基準第2条の規定に基づき、労使当事者は時間外労働協定において、①一日を超え三箇月以内の期間及び②一年間について延長時間を定めなければならないこととされており、①及び②の期間の双方について特別条項付き協定を締結する場合には、それぞれについて限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないものであること。

なお、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。

(2) 限度時間を超える時間外労働の短縮（限度基準第3条第2項関係）

限度基準第3条第2項において、労使当事者は、特別条項付き協定を締結する場合には、限度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なければならないこととしたものであること。

(3) 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引上げ（限度基準第3条第3項関係）

限度基準第3条第3項において、労使当事者は、(1)により特別条項付き協定において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、時間外労働について法第37条第1項の政令で定める率（二割五分）を超える率とするように努めなければならないこととしたものであること。

(4) 一年単位の変形労働時間制の場合（限度基準第4条第2項関係）

一年単位の変形労働時間制により労働する労働者（対象期間が三箇月を超える変形労働時間制により労働する者に限る。以下同じ。）に係る限度時間については、限度基準第4条第1項に基づき、当該制度によらない労働者より短い限度時間が定められているが、同条第2項において、第3条第1項ただし書、第2項及び第3項の規定を準用し、一年単位の変形労働時間制により労働する労働者についても、労使の努力によって限度時間を超える時間外労働を抑制することとしたものであること。

4 限度基準の遵守、助言及び指導

法第36条第3項の規定に基づき、労使当事者は、時間外労働協定を締結する際には、その内容が限度基準に適合したものとなるようにしなければならないこととされており、法第36条第4項の規定に基づき、労働基準監督署長は、限度基準に適合しない時間外労働協定の届出がされた場合にその是正を求めるなど限度基準に関し、労使当事者に対し、必要な助言及び指導を行うことができることとされている。

このため、特別条項付き協定において限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が定められていないなど特別条項付き協定が限度基準に適合していない場合には、労働基準監督署長による助言及び指導の対象となるものであること。

5 適用期日

改正告示による限度基準の改正内容は、いずれも労使当事者が特別条項付き協定を締結する際に適用され、改正告示の適用日である平成22年4月1日以後に特別条項付き協定を締結する場合及び同日前に締結された特別条項付き協定を同日以後に更新する場合に適用されるものであること。

第2 法定割増賃金率（法第37条第1項ただし書及び第138条並びに改正法附則第3条第1項関係）

1 法定割増賃金率の引上げ（法第37条第1項ただし書関係）

(1) 趣旨

時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによつて時間外労働を抑制することを目的とするものである。一方、少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移しており、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が重要な課題となっている。

このため、割増賃金による使用者の経済的負担を加重することによつて特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、一箇月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の二割五分以上の率から五割以上の率に引き上げることとしたものであること。

なお、法第138条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げの適用が猶予されているものであること。

(2) 対象となる時間外労働

法第37条第1項ただし書において、使用者が一箇月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた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五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こととしたものであること。

「一箇月」とは、暦による一箇月をいうものであり、その起算日を法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。

一箇月の起算日については、毎月1日、賃金計算期間の初日、時間外労働協定における一定期間の起算日等とすることが考えられるが、就業規則等において起算日の定めがない場合には、労使慣行等から別意に解されない限り、賃金計算期間の初日を起算日とするものとして取り扱うこと。

「その超えた時間の労働」として五割以上の率で計算した割増賃金の支払が義務付けられるのは、一箇月の起算日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働であること。

なお、法の施行日である平成22年4月1日を含む一箇月については、施行日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、五割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となること。

(3) 休日労働との関係

法第35条に規定する週一回又は四週間四日の休日（以下「法定休日」という。）以外の休日（以下「所定休日」という。）における労働は、それが法第32条から第32条の5まで又は第40条の労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当するため、法第37条第1項ただし書の「一箇月について60時間」の算定の対象に含めなければならないものであること。

なお、労働条件を明示する観点及び割増賃金の計算を簡便にする観点から、就業規則その他これに準ずるものにより、事業場の休日について法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましいものであること。

(4) 深夜労働との関係（則第20条第1項及び第68条関係）

則第20条第1項の「（その時間の労働のうち、（中略）七割五分以上）」とは、深夜労働のうち、一箇月について60時間に達した時点より後に行われた時間外労働であるものについては、深夜労働の法定割増賃金率と一箇月について60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率とが合算され、七割五分以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となることを明らかにしたものであること。

なお、法第138条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、一箇月について60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率の引上げの適用が猶予されていることから、則第68条において、則第20条第1項の規定を読み替え、現行どおりの割増賃金率であることを明らかにしたこと。

2 中小事業主に対する猶予措置（法第138条及び改正法附則第3条第1項関係）

(1) 趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、法第37条第1項ただし書

において、一箇月について60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を五割以上の率に引き上げることとされている。しかしながら、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、時間外労働抑制のための業務処理体制の見直し、新規雇入れ、省力化投資等の速やかな対応が困難であり、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担も大きい。

このため、法第138条において、同条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げの適用を猶予することとしたものであること。これに伴い、法第37条第3項の規定による代替休暇も適用されないこととなること。

なお、改正法附則第3条第1項において、改正法の施行後三年を経過した場合において、中小事業主に対する猶予措置について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされていること。

(2) 猶予措置の対象（法第138条関係）

ア 中小事業主の範囲

法第138条の「中小事業主」は、資本金の額又は出資の総額及び常時使用する労働者数によって判断されるものであること。具体的には、次の業種の分類に応じて、それぞれに該当する場合に、中小事業主に該当することとなること。なお、中小事業主の判断は、事業場単位ではなく、企業単位で判断されるものであること。

- a 小売業 資本金の額若しくは出資の総額が五千万円以下又は常時使用する労働者数が五十人以下である場合
- b サービス業 資本金の額若しくは出資の総額が五千万円以下又は常時使用する労働者数が百人以下である場合
- c 卸売業 資本金の額若しくは出資の総額が一億円以下又は常時使用する労働者数が百人以下である場合
- d その他の業種 資本金の額若しくは出資の総額が三億円以下又は常時使用する労働者数が三百人以下である場合

これは、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第2条第1項に規定する中小企業者の定義を参考にしたものであり、資本金の額又は出資の総額及び常時使用する労働者数の少なくとも一方がこの基準を満たしていれば、中小事業主に該当することとなるものであること。なお、中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者は、一定範囲の「会社及び個人」とされているが、法第138条に規定する中小事業主については、労働基準法が適用される事業主であれば、例えば、独立行政法人や協同組合等「会社及び個人」以外であっても該当し得るものであること。

イ 業種の判断

法第138条の「中小事業主」の判断における業種の分類は、日本標準産業分類（平成21年総務省告示第175号）に基づくものであること。

一の事業主が複数の業種に該当する事業活動を行っている場合には、その主要な事業活動によって判断されるものであること。主要な事業活動とは、過去一年間の収入額・販売額、労働者数・設備の多寡等によって実態に応じて判断されるものであること。

ウ 資本金の額又は出資の総額の判断

法第138条の「資本金の額又は出資の総額」は、法人登記、定款等の記載によって判断されるものであること。

エ 常時使用する労働者数の判断

法第138条の「常時使用する労働者の数」は、当該事業主の通常の状態によって判断されるものであること。臨時的に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数が変動したものとしては取り扱わないものであること。

労働者の数は、労働契約関係の有無によって判断されるものであること。例えば、出向者については、在籍出向者は出向元と出向先の両方との間に労働契約関係があるため両方の労働者数に算入され、移籍出向者（転籍者）は出向先との間に労働契約関係があるため出向先の労働者数に算入されること。また、派遣労働者は、派遣元との間に労働契約関係があるため、派遣元の労働者数に算入されること。

(3) 検討規定（改正法附則第3条第1項関係）

法第138条に規定する中小事業主の事業については、法第37条第1項ただし書の規定による一箇月について60時間を超える時間外労働の法定割増賃金率の引上げの適用が猶予されているが、改正法附則第3条第1項において、政府は、改正法の施行後三年を経過した場合において、法第37条第1項ただし書及び第138条の規定の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、これらの規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずることとされているものであること。

第3 代替休暇（法第37条第3項関係）

1 趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、一箇月について60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を引き上げることとされているが、臨時的な特別の事情等によってやむを得ずこれを超える時間外労働を行わざるを得ない場合も考えられる。

このため、そのような労働者の健康を確保する観点から、特に長い時間外労働をさせた労働者に休息の機会を与えることを目的として、一箇月について60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができることとした

ものであること。

なお、法第138条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは適用しないこととされていることに伴い、法第37条第3項の規定による代替休暇も適用されないこととなること。

2 代替休暇に係る労使協定の締結

法第37条第3項の休暇（以下「代替休暇」という。）を実施する場合には、事業場において労使協定を締結する必要があること。

この労使協定は、当該事業場において、法第37条第1項ただし書の規定による割増賃金の支払による金銭補償に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇の付与による補償を行うことができることとするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではないこと。労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によるものであること。

法第37条第3項の「労働者の過半数を代表する者」については、則第6条の2第1項において、①法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと及び②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当する者とされていること。

なお、労使協定の締結によって代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を法第89条第1号の「休暇」として就業規則に記載する必要があること。

3 代替休暇に係る労使協定で定める事項

(1) 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法（則第19条の2第1項第1号関係）

則第19条の2第1項第1号の代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法については、同条第2項において、一箇月について60時間を超えて時間外労働をさせた時間数に、労働者が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と、労働者が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との差に相当する率（以下「換算率」という。）を乗じるものとされており、労使協定では、この算定方法にしたがって具体的に定める必要があること。（図1参照）

労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率は、法第37条第1項ただし書の規定により五割以上の率とする必要があり、労働者が代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率は、同項本文の規定により二割五分以上の率とする必要があり、いずれも法第89条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。

(図1)

$$\begin{array}{l} \boxed{\text{代替休暇として与えることができる時間の時間数}} = \left(\boxed{\text{一箇月の時間外労働時間数}} - 60 \right) \times \boxed{\text{換算率}} \\ \\ \boxed{\text{換算率}} = \boxed{\text{労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率(五割以上)}} - \boxed{\text{労働者が代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率(二割五分以上)}} \end{array}$$

(2) 代替休暇の単位（則第19条の2第1項第2号関係）

代替休暇の単位については、まとまった単位で与えられることによって労働者の休息の機会とする観点から、則第19条の2第1項第2号において、一日又は半日とされており、労使協定では、その一方又は両方を代替休暇の単位として定める必要があること。

「一日」とは労働者の一日の所定労働時間をいい、「半日」とはその二分の一をいうものであること。「半日」については、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の二分の一とする必要はないが、その場合には労使協定で当該事業場における「半日」の定義を定めておくこと。

また、代替休暇として与えることができる時間の時間数が労使協定で定めた代替休暇の単位（一日又は半日）に達しない場合であっても、則第19条の2第1項第2号において、「代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」と合わせて与えることができる旨を労使協定で定めたときは、当該休暇と代替休暇とを合わせて一日又は半日の休暇を与えることができることとされていること。「代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」としては、代替休暇の実施に伴って任意に創設される休暇を想定しているものであるが、事業場の既存の休暇制度や、法第39条第4項の労使協定が締結されている事業場において労働者が請求した場合に同項の時間単位年休を活用することも差し支えないこと。

なお、「代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」と代替休暇とを合わせて与えた場合においても、法第37条第1項ただし書の規定による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えることができるのは、代替休暇の部分に限られるものであること。

(3) 代替休暇を与えることができる期間（則第19条の2第1項第3号関係）

代替休暇を与えることができる期間については、特に長い時間外労働が行われた月から一定の近接した期間に与えられることによって労働者の休息の機会とする観点から、則第19条の2第1項第3号において、時間外労働が一箇月について60時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とされており、労使

協定では、この範囲内で定める必要があること。

なお、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で一箇月を超える期間が定められている場合には、前々月の時間外労働に対応する代替休暇と前月の時間外労働に対応する代替休暇とを合わせて一日又は半日の代替休暇として取得することも可能であること。

(4) 代替休暇の取得日及び割増賃金の支払日

代替休暇については、賃金の支払額を早期に確定させる観点から、(1)から(3)までの事項以外の事項として労使協定で定められるべきものとして、次のものが考えられるものであること。

ア 労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法

労働者の代替休暇取得の意向については、一箇月について60時間を超えて時間外労働をさせた当該一箇月の末日からできる限り短い期間内において、確認されるものとする。代替休暇を取得するかどうかは、労働者の判断による（法第37条第3項）ため、代替休暇が実際に与えられる日は、当然、労働者の意向を踏まえたものとなること。

イ 一箇月について60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払日

一箇月について60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払日については、労働者の代替休暇取得の意向に応じて、次のようになるものであること。

（図2参照）

- a 労働者に代替休暇取得の意向がある場合には、現行でも支払義務がある割増賃金（法第37条第1項本文の規定により二割五分以上の率で計算した割増賃金）について、当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うこと。

なお、代替休暇取得の意向があった労働者が実際には代替休暇を取得できなかったときには、法第37条第1項ただし書の規定による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金について、労働者が代替休暇を取得できないことが確定した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払う必要があること。（下記4参照）

- b a 以外の場合（労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等）には、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金（法第37条第1項ただし書の規定により五割以上の率で計算した割増賃金）について、当該割増賃金が発生した賃金計算期間に係る賃金支払日に支払うこと。

なお、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金が支払われた後に、労働者から代替休暇取得の意向があった場合には、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であっても、労働者は代替休暇を取得できないこととするを労使協定で定めても差し支えないものであること。

このような、法定割増賃金率の引上げ分も含めた割増賃金が支払われた後に労働者から代替休暇取得の意向があった場合について、代替休暇を与えることができる期間として労使協定で定めた期間内であれば労働者は代替休暇を取得

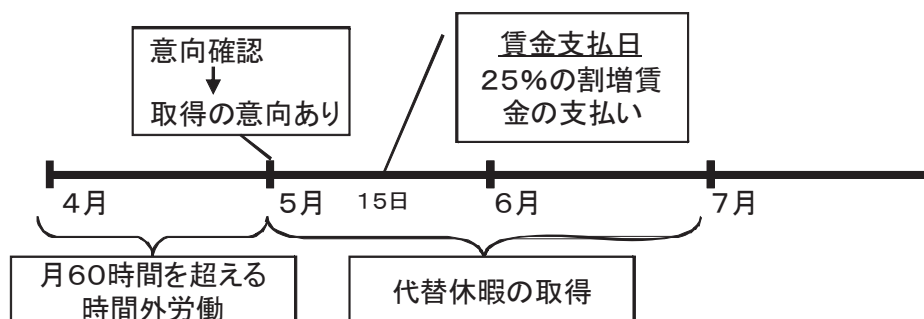
できることとし、労働者が実際に代替休暇を取得したときは既に支払われた法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金について精算することとするを労使協定で定めることも妨げられるものではないこと。

(図2)

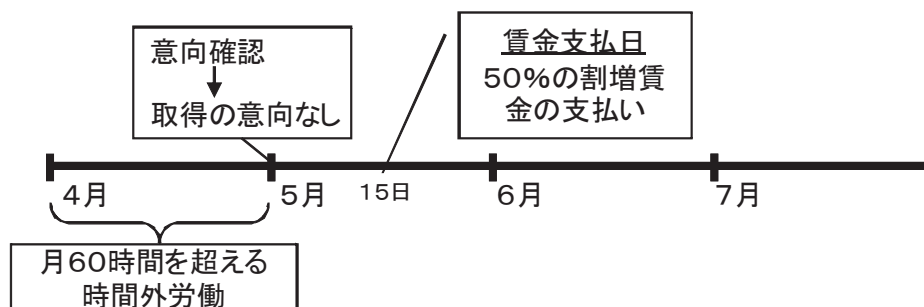
<ul style="list-style-type: none"> ・賃金締切日が月末 ・賃金支払日が翌月15日 ・代替休暇は2か月以内に取得 	<ul style="list-style-type: none"> ・代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% ・代替休暇を取得した場合の割増賃金率25%
---	---

とされている事業場の場合の例

a 労働者に代替休暇取得の意向がある場合



b a以外の場合(労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等)



4 法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が不要となる時間(則第19条の2第3項関係)

代替休暇は、法第37条第1項ただし書の規定による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて与えられるものであることから、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が不要となる時間は、法第37条第3項において、一箇月について60時間を超える時間外労働のうち労働者が取得した代替休暇に対応する時間の労働とされており、具体的には、則第19条の2第3項において、労働者が取

得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とされているものであること。したがって、代替休暇取得の意向があった労働者が実際には代替休暇を取得できなかったときには、取得できなかった代替休暇に対応する時間の労働については、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払が必要となること。

なお、労働者が実際に代替休暇を取得した場合であっても、現行でも支払義務がある割増賃金（第37条第1項本文の規定により二割五分以上の率で計算した割増賃金）の支払が必要であることは、いうまでもないこと。

5 代替休暇と年次有給休暇との関係

代替休暇は、法第37条第3項において「（第39条の規定による有給休暇を除く。）」と確認的に規定されており、年次有給休暇とは異なるものであること。

なお、法第39条第1項は、六箇月継続勤務に対する年次有給休暇の付与を規定し、その際の当該期間における全労働日の八割出勤を要件としているが、労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないものとして取り扱うこと。

第4 時間単位年休（法第39条第4項及び第7項関係）

1 趣旨

法第39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定している。この年次有給休暇については、取得率が五割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほかに、時間単位による取得の希望もみられるところである。

このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について五日の範囲内で時間を単位として与えることができることとしたものであること。

2 時間単位年休に係る労使協定の締結

法第39条第4項の時間を単位として与える年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を実施する場合には、事業場において労使協定を締結する必要があること。

この労使協定は、当該事業場において、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こととするものであり、個々の労働者に対して時間単位による取得を義務付けるものではないこと。労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によるものであること。

法第39条第4項の「労働者の過半数を代表する者」については、則第6条の2

第1項において、①法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと及び②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であることのいずれにも該当する者（①に該当する労働者がいない場合には、②に該当する者）とされていること。

なお、労使協定の締結によって時間単位年休を実施する場合には、法第89条第1号の「休暇」として時間単位年休に関する事項を就業規則に記載する必要があること。

3 時間単位年休に係る労使協定で定める事項

(1) 時間単位年休の対象労働者の範囲（法第39条第4項第1号関係）

年次有給休暇の権利は、法定要件を充たした場合法律上当然に労働者に生ずる権利であるが、その取得に際しては、事業の正常な運営との調整が考慮されるものである。この点において、時間単位による取得は、例えば一斉に作業を行うことが必要とされる業務に従事する労働者等にはなじまないことが考えられる。このため、事業の正常な運営との調整を図る観点から、法第39条第4項第1号において、労使協定では、時間単位年休の対象労働者の範囲を定めることとされていること。

なお、年次有給休暇を労働者がどのように利用するかは労働者の自由であることから、利用目的によって時間単位年休の対象労働者の範囲を定めることはできないものであること。

(2) 時間単位年休の日数（法第39条第4項第2号関係）

時間を単位として与えることができる年次有給休暇の日数については、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨にかんがみ、法第39条第4項第2号において、五日以内とされており、労使協定では、この範囲内で定める必要があること。

「五日以内」とは、法第39条第1項から第3項までの規定により労働者に与えられる一年間の年次有給休暇の日数のうち五日以内をいうものであること。法第39条第3項の規定により五日に満たない日数の年次有給休暇が比例付与される労働者については、労使協定では、当該比例付与される日数の範囲内で定めることとなること。

当該年度に取得されなかった年次有給休暇の残日数・時間数は、次年度に繰り越されることとなるが、当該次年度の時間単位年休の日数は、前年度からの繰り越分も含めて五日の範囲内となるものであること。

(3) 時間単位年休一日の時間数（則第24条の4第1号関係）

一日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかについては、当該労働者の所定労働時間数を基に定めることとなるが、所定労働時間数に一時間に満たない時間数がある労働者にとって不利益とならないようにする観点から、

則第24条の4第1号において、一日の所定労働時間数を下回らないものとされており、労使協定では、これに沿って定める必要があること。具体的には、一時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げる必要があること。

「一日の所定労働時間数」については、日によって所定労働時間数が異なる場合には一年間における一日平均所定労働時間数となり、一年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には所定労働時間数が決まっている期間における一日平均所定労働時間数となるものであること。

労使協定では、当該労働者の時間単位年休一日の時間数が特定されるように定める必要があるが、これが特定される限りにおいて、労働者の所定労働時間数ごとにグループ化して定めること（例えば、所定労働時間6時間以下の者は6時間、同6時間超7時間以下の者は7時間、同7時間超の者は8時間等）も差し支えないこと。

(4) 一時間以外の時間を単位とする場合の時間数（則第24条の4第2号関係）

二時間や三時間といったように、一時間以外の時間を単位として時間単位年休を与えることとする場合には、則第24条の4第2号の規定に基づき、労使協定で、その時間数を定める必要があること。

「一日の所定労働時間数に満たないものとする」とは、一日の所定労働時間数と同じ又はこれを上回る時間数を時間単位年休の単位とすることは、時間単位年休の取得を事実上不可能にするものであることから、そのような労使協定の定めはできないことを確認的に規定しているものであること。

4 時季変更権との関係

時間単位年休についても、法第39条第5項の規定により、使用者の時季変更権の対象となるものであるが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更にあたらず、認められないものであること。

また、事業の正常な運営を妨げるか否かは、労働者からの具体的な請求について個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり、あらかじめ労使協定において時間単位年休を取得することができない時間帯を定めておくこと、所定労働時間の中途に時間単位年休を取得することを制限すること、一日において取得することができる時間単位年休の時間数を制限すること等は認められないこと。

5 計画的付与との関係

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あり、法第39条第6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認められないものであること。

6 時間単位年休に対して支払われる賃金（則第25条第2項及び第3項）

則第25条第2項及び第3項において、使用者は、時間単位年休として与えた時間については、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の額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金又は標準報酬日額をその日の所定労働時間数で除して得た金額を、当該時間に応じ支払わなければならないこととされていること。

「その日の所定労働時間数」とは、時間単位年休を取得した日の所定労働時間数をいうものであること。

「平均賃金」「通常の賃金」「標準報酬日額」のいずれを基準とするかについては、日単位による取得の場合と同様としなければならないこと。

7 時間単位年休に関するその他の取扱い

(1) 一日の年次有給休暇を取得する場合の取扱い

時間単位年休は、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、原則となる取得方法である日単位による取得の例外として認められるものであり、一日の年次有給休暇を取得する場合には、原則として時間単位ではなく日単位により取得するものであること。

(2) 半日単位年休の取扱い

年次有給休暇の半日単位による付与については、年次有給休暇の取得促進の観点から、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限りにおいて、問題がないものとして取り扱うこととしているところであるが、この取扱いに変更はないものであること。

第5 その他（法附則第1条及び第4条関係）

1 施行期日等

改正法及び改正省令の施行期日並びに改正告示の適用日は、平成22年4月1日であること。

2 地方公務員に係る法の適用関係

法第37条第3項の規定は、改正法による改正後の地方公務員法（昭和25年法律第261号）第58条第3項の規定により、一般職に属する地方公務員に対しては適用されないものであること。

法第39条第4項の時間単位年休は、改正法による改正後の地方公務員法第58条第4項において、一般職に属する地方公務員に関しては労使協定を締結する必要はなく、特に必要があると認められるときに取得することができることとされていること。

労働基準法の一部を改正する法律（平成二十年法律第八十九号） 新旧対照条文 目次

一 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号） 1

二 地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号） 8

三 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成四年法律第九十号） 10

四 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法（昭和二十九年法律第四百一十一号） 12

五 地方公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第十号） 13

六 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号） 14

労働基準法の一部を改正する法律（平成二十年法律第八十九号） 新旧対照条文

一 労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

（傍線の部分は改正部分）

改 正 後	改 正 前
<p>第十二条（第一項及び第二項 略）</p> <p>③（略）</p> <p>（第一号から第三号まで 略）</p> <p>四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第八項において同じ。）をした期間</p> <p>（第五号 略）</p> <p>（第四項から第八項まで 略）</p> <p>（時間外及び休日の労働）</p> <p>第三十六条（第一項 略）</p> <p>④ 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の必要な事項について、労働者の福祉、時間外</p>	<p>第十二条（第一項及び第二項 略）</p> <p>③（略）</p> <p>（第一号から第三号まで 略）</p> <p>四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業（同法第六十一条第三項（同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。）に規定する介護をするための休業を含む。第三十九条第七項において同じ。）をした期間</p> <p>（第五号 略）</p> <p>（第四項から第八項まで 略）</p> <p>（時間外及び休日の労働）</p> <p>第三十六条（第一項 略）</p> <p>④ 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その他の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</p>

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。
(第三項及び第四項 略)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一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二割五分以上五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一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた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五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、第一項ただし書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(第三十九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、当該労働者の同意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

定めることができる。
(第三項及び第四項 略)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一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二割五分以上五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。

② (略)

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、同意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 (略)

⑤ (略)

第三十八条の四 (第二項から第四項まで 略)

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第二項、第三十二条の三、第三十二条の四第二項及び第二項、第三十二条の五第二項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第二項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第二項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第二項に規定する委員会の決議(第百六条第一項を除き、以下「決議」という。)」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第二項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第二項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第三項中「同意

③ (略)

④ (略)

第三十八条の四 (第二項から第四項まで 略)

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第二項、第三十二条の三、第三十二条の四第二項及び第二項、第三十二条の五第二項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十八条の二第二項、前条第二項並びに次条第五項及び第六項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第二項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第二項に規定する委員会の決議(第百六条第一項を除き、以下「決議」という。)」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第二項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十八条の二第二項、前条第二項並びに次条第五項及び第六項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第三項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第二項中「届け

を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六條第二項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同條第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同條第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(年次有給休暇)

第三十九條 (第一項から第三項まで 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、第一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、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二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。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができるところとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができるところとされる有給休暇の

出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同條第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同條第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(年次有給休暇)

第三十九條 (第一項から第三項まで 略)

日数(五日以内に限り。)

三 その他厚生労働省令で定める事項

⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑥ (略)

⑦ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間又は第四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(天正十一年法律第七十号)第九十九条第一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)

(法令等の周知義務)

④ 使用者は、前三項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑤ (略)

⑥ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間については、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、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常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、その期間について、健康保険法(天正十一年法律第七十号)第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する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。

⑦ (略)

(法令等の周知義務)

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第二項、第二十四条第二項ただし書、第三十二条の二第二項、第三十二条の三、第三十二条の四第二項、第三十二条の五第二項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第三項並びに第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第二項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第七項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にならなければならない。

第百三十六条 使用者は、第三十九条第一項から第四項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

第百六条 使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、第十八条第三項、第二十四条第二項ただし書、第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第三項並びに第三十九条第五項及び第六項ただし書に規定する協定並びに第三十八条の四第一項及び第五項に規定する決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。

(第二項 略)

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第六項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にならなければならない。

第百三十六条 使用者は、第三十九条第一項から第三項までの規定による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

第百三十八条 中小事業主(その資本金の額又は出資の総額が三億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が三百人(小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人)以下である事業主をいう。)の事業については、当分の間、第三十七条第一項ただし書の規定は、適用しない。

改 正 後	改 正 前
<p>（他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十八条（第二項及び第三項 略）</p> <p>3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第二項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、<u>第三十七条第三項、第三十八条の二第二項及び第三項、第三十八条の三、第三十八条の四、第三十九条第六項、第七十五条から第九十三条まで並びに第九十二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七条中勤務条件に関する部分、第五十三条第一項、第八十九条から第百条まで、第百二条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第九十二条の規定、労働安全衛生法第九十二条の規定、船員法第三十七条及び第百八条中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六十二条の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五条から第八十八条まで及び船員法第八十九条から第九十六条までの規定は</u></p>	<p>（他の法律の適用除外）</p> <p>第五十八条（第二項及び第三項 略）</p> <p>3 労働基準法第二条、第十四条第二項及び第三項、第二十四条第二項、第三十二条の三から第三十二条の五まで、<u>第三十八條の二第二項及び第三項、第三十八條の三、第三十八條の四、第三十九條第五項、第七十五條から第九十三條まで並びに第九二條の規定、労働安全衛生法第九二條の規定、船員法（昭和二十二年法律第百号）第六条中労働基準法第二条に関する部分、第三十条、第三十七條中勤務条件に関する部分、第五十三條第一項、第八十九條から第百條まで、第百二條及び第百八條中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六二條の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、職員に関して適用しない。ただし、労働基準法第九二條の規定、労働安全衛生法第九二條の規定、船員法第三十七條及び第百八條中勤務条件に関する部分の規定並びに船員災害防止活動の促進に関する法律第六二條の規定並びにこれらの規定に基づく命令の規定は、地方公共団体の行う労働基準法別表第一第一号から第十号まで及び第十三号から第十五号までに掲げる事業に従事する職員に、同法第七十五條から第八十八條まで及び船員法第八十九條から第九十六條までの規定は、地方公務員災害補</u></p>

<p>、地方公務員災害補償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第二項に規定する者以外の職員に関しては適用する。</p> <p>4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第二項中「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により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「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があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」と、同法第三十九条第四項中「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、第一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、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第一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」とあるのは「前三項の規定にかかわらず、特に必要があると認められるときは、」とする。</p> <p>（第五項 略）</p>	<p>償法（昭和四十二年法律第百二十一号）第二条第二項に規定する者以外の職員に関しては適用する。</p> <p>4 職員に関しては、労働基準法第三十二条の二第二項中「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により、又は」とあるのは「使用者は、」と、同法第三十四条第二項ただし書中「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があるときは」とあるのは「条例に特別の定めがある場合は」とする。</p> <p>（第五項 略）</p>
--	--

改正後	改正前
<p>（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等）</p> <p>第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、労働時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十二条の二第二項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第二項、第三十四条第二項ただし書、<u>第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第二項並びに第三十九条第四項及び第六項の規定（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十六条第一項の規定にあつては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定す</u></p>	<p>（労働時間等設定改善委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例等）</p> <p>第七条 前条に規定する委員会のうち事業場ごとのものであつて次に掲げる要件に適合するもの（以下この条において「労働時間等設定改善委員会」という。）が設置されている場合において、労働時間等設定改善委員会でその委員の五分の四以上の多数による議決により労働基準法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第二項、第三十四条第二項ただし書、<u>第三十六条第一項、第三十八条の二第二項、第三十八条の三第二項並びに第三十九条第五項の規定（これらの規定のうち、同法第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項並びに第三十六条第一項の規定にあつては労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号。以下この項において「労働者派遣法」という。）第四十四条第二項の規定により読み替えて適用する場合を、労働基準法第三十八条の二第二項及び第三十八条の三第二項の規定にあつては労働者派遣法第四十四条第五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において「労働時間に関する規定」という。）に規定する事項について決議が行われた</u></p>

<p>る事項について決議が行われたときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第三十二条の二第二項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第二項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。）」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当該決議を含む。）」として、労働時間に関する規定（同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。）及び同法第百六条第二項の規定を適用する。</p> <p>（第一号から第三号まで 略）</p> <p>（第二項 略）</p>	<p>ときは、当該労働時間等設定改善委員会に係る事業場の使用者（労働基準法第十条に規定する使用者をいう。）については、労働基準法第三十二条の二第二項中「協定」とあるのは「協定（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第七条第一項に規定する労働時間等設定改善委員会の決議（第三十二条の四第三項及び第三十六条第三項において「決議」という。）を含む。次項、第三十二条の四第四項、第三十二条の五第三項、第三十六条第三項及び第四項、第三十八条の二第三項並びに第三十八条の三第二項を除き、以下同じ。）」と、同法第三十二条の四第二項中「同意」とあるのは「同意（決議を含む。）」と、同法第三十六条第三項中「代表する者」とあるのは「代表する者（決議をする委員を含む。次項において同じ。）」と、「当該協定」とあるのは「当該協定（当該決議を含む。）」として、労働時間に関する規定（同法第三十二条の四第三項及び第三十六条第二項から第四項までの規定を含む。）及び同法第百六条第一項の規定を適用する。</p> <p>（第一号から第三号まで 略）</p> <p>（第二項 略）</p>
---	---

四 国有林野事業を行う国の経営する企業に勤務する職員の給与等に関する特例法 (昭和二十九年法律第四百四十一号)

(傍線の部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(他の法律の適用除外等)</p> <p>第七条 (第一項から第四項まで 略)</p> <p>5 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号及び第三十九条第八項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九号)第三条第二項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第二号」と、同法第三十九条第八項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。</p> <p>(第六項 略)</p>	<p>(他の法律の適用除外等)</p> <p>第七条 (第一項から第四項まで 略)</p> <p>5 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号及び第三十九条第七項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第九号)第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第二号」と、同法第三十九条第七項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第一項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。</p> <p>(第六項 略)</p>

五 地方公務員の育児休業等に関する法律 (平成三年法律第十号)

(傍線の部分は改正部分)

改正後	改正前
<p>(職員に関する労働基準法等の適用)</p> <p>第十二条 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号及び第三十九条第八項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」と、同法第三十九条第八項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」とする。</p> <p>(第二項 略)</p>	<p>(職員に関する労働基準法等の適用)</p> <p>第十二条 職員に関する労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第十二条第三項第四号及び第三十九条第七項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第二項」と、同法第三十九条第七項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「地方公務員の育児休業等に関する法律第二条第一項」とする。</p> <p>(第二項 略)</p>

改正後	改正前
<p>（職員に係る他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十九条（第二項から第四項まで 略）</p> <p>5 職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第八項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第二項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第二号」と、同法第三十九条第八項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第二項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。</p> <p>（第六項 略）</p>	<p>（職員に係る他の法律の適用除外等）</p> <p>第五十九条（第二項から第四項まで 略）</p> <p>5 職員に関する労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第十二条第三項第四号及び第三十九条第七項の規定の適用については、同法第十二条第三項第四号中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第九号）第三条第二項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二条第二号」と、同法第三十九条第七項中「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第一号」とあるのは「国家公務員の育児休業等に関する法律第三条第二項」と、「同条第二号」とあるのは「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第二条第二号」とする。</p> <p>（第六項 略）</p>

改 正 後	改 正 前
<p>第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第二項ただし書、法第三十二条の二第二項、法第三十二条の三、法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第二項、第三項及び第四項、<u>法第三十七条第三項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第二項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者</u>（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。</p> <p>二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。</p> <p>② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、<u>法第十八条第二項、法第二十四条第二項ただし書、法第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。</u></p> <p>③ (略)</p> <p>第七条の二 (略)</p> <p>一 (略)</p>	<p>第六条の二 法第十八条第二項、法第二十四条第二項ただし書、法第三十二条の二第二項、法第三十二条の三、<u>法第三十二条の四第一項及び第二項、法第三十二条の五第一項、法第三十四条第二項ただし書、法第三十六条第二項、第三項及び第四項、法第三十八条の二第二項、法第三十八条の三第一項、法第三十八条の四第二項第一号、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者</u>（以下この条において「過半数代表者」という。）は、次の各号のいずれにも該当する者とする。</p> <p>一 法第四十一条第二号に規定する監督又は管理の地位にある者でないこと。</p> <p>二 法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であること。</p> <p>② 前項第一号に該当する者がいない事業場にあつては、<u>法第十八条第二項、法第二十四条第二項ただし書、法第三十九条第五項及び第六項ただし書並びに法第九十条第一項に規定する労働者の過半数を代表する者は、前項第二号に該当する者とする。</u></p> <p>③ (略)</p> <p>第七条の二 (略)</p> <p>一 (略)</p>

<p>二 (略)</p> <p>ロ イ (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(i) (略)</p> <p>(v) (略)</p> <p>(vi) 金商法第二条第一項第十四号に規定する有価証券（銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律（平成五年法律第四十四号）第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令（昭和四十年政令第三百二十一号）第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）又は指定金銭信託に係るものに限る。）</p> <p>(vii) (略)</p> <p>(xii) 銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令第一条の九各号に掲げる金融機関又は信託会社の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）の受益権</p> <p>(2) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>② (略)</p> <p>③ (略)</p> <p>第十九条の二 使用者は、<u>法第三十七条第三項の協定をする場合には、</u></p>	<p>二 (略)</p> <p>ロ イ (略)</p> <p>(1) (略)</p> <p>(i) (略)</p> <p>(v) (略)</p> <p>(vi) 金商法第二条第一項第十四号に規定する有価証券（銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律（平成五年法律第四十四号）第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令（昭和四十年政令第三百二十一号）第一条の九各号に掲げる金融機関、<u>信託会社又は貸金業の規制等に関する法律施行令（昭和五十八年政令第百八十一号）第一条第四号に掲げる者の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）又は指定金銭信託に係るものに限る。）</u></p> <p>(vii) (略)</p> <p>(xii) 銀行、協同組織金融機関の優先出資に関する法律第二条第一項に規定する協同組織金融機関及び金融商品取引法施行令第一条の九各号に掲げる金融機関、<u>信託会社又は貸金業の規制等に関する法律施行令第一条第四号に掲げる者の貸付債権を信託する信託（当該信託に係る契約の際における受益者が委託者であるものに限る。）の受益権</u></p> <p>(2) (略)</p> <p>(5) (略)</p> <p>② (略)</p> <p>③ (略)</p> <p>(新設)</p>
---	--

次の各号に掲げる事項について、協定しなければならない。

一 法第三十七条第三項の休暇（以下「代替休暇」という。）として与えることができる時間の時間数の算定方法

二 代替休暇の単位（一日又は半日（代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇と合わせた一日又は半日を含む。）とする。）

三 代替休暇を与えることができる期間（法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた当該一箇月の末日の翌日から二箇月以内とする。）

② 前項第一号の算定方法は、法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて一箇月について六十時間を超えて延長して労働させた時間の時間数に、労働者が代替休暇を取得しなかつた場合に当該時間の労働について法第三十七条第一項ただし書の規定により支払うこととされている割増賃金の率と、労働者が代替休暇を取得した場合に当該時間の労働について同項本文の規定により支払うこととされている割増賃金の率との差に相当する率（次項において「換算率」という。）を乗じるものとする。

③ 法第三十七条第三項の厚生労働省令で定める時間は、取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とする。

第二十条 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、第十九条第一項各号の金額にその労働時間数を乗

(新設)

(新設)

第二十条 法第三十三条又は法第三十六条第一項の規定によつて延長した労働時間が午後十時から午前五時（厚生労働大臣が必要であると認める場合は、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時）までの間に及ぶ場合においては、使用者はその時間の労働については、前条第一項各号の金額にその労働時間数を乗じた

した金額の五割以上（その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上）の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

② (略)

第二十一条 法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

一 五 (略)

第二十四条の四 法第三十九条第四項第三号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。

一 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇一日の時間数（一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数。次号において同じ。）を下回らないものとする。）

二 一時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数（一日の所定労働時間数に満たないものとする。）

第二十五条 法第三十九条第七項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の各号に定める方法によつて算定した金額とする。

一 時間によつて定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額

二 日によつて定められた賃金については、その金額

三 週によつて定められた賃金については、その金額をその週の所

金額の五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)

第二十一条 法第三十七条第四項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第三項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

一 五 (略)

(新設)

第二十五条 法第三十九条第六項の規定による所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、次の各号に定める方法によつて算定した金額とする。

一 時間によつて定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額

二 日によつて定められた賃金については、その金額

三 週によつて定められた賃金については、その金額をその週の所

定労働日数で除した金額

四月によつて定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

五月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間(当該期間に出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。)において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額

七 労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額

② 法第三十九条第七項本文の厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金は、平均賃金若しくは前項の規定により算定した金額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金とする。

③ 法第三十九条第七項ただし書の厚生労働省令で定めるところにより算定した金額は、健康保険法(大正十一年法律第七十号)第九十九条第一項に定める標準報酬日額に相当する金額をその日の所定労働時間数で除して得た金額とする。

第三十八条の三 法第七十六条第二項の規定による同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、第二十五条第一項に規定する方法に準じて算定した金額とする。

定労働日数で除した金額

四月によつて定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

五月、週以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前各号に準じて算定した金額

六 出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、その賃金算定期間(当該期間に出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金がない場合においては、当該期間前において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金が支払われた最後の賃金算定期間。以下同じ。)において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除した金額に、当該賃金算定期間における一日平均所定労働時間数を乗じた金額

七 労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によつてそれぞれ算定した金額の合計額

(新設)

(新設)

第三十八条の三 法第七十六条第二項の規定による同一の事業場における同種の労働者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金は、第二十五条に規定する方法に準じて算定した金額とする。

第五十条の二 法第九十六条の二第一項の厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業は、次に掲げる事業とする。

一・二 (略)

三 主として次に掲げる業務を行なう事業

イ 労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)別表第六の二に掲げる業務

ロ (略)

四 (略)

第六十八条 法第三十八条に規定する中小事業主の事業に係る第二十条第一項の規定の適用については、同項中「五割以上(その時間の労働のうち、一箇月について六十時間を超える労働時間の延長に係るものについては、七割五分以上)」とあるのは、「五割以上」とする。

様式第18号(第52条関係)
(第四面)

最低賃金法(抄)
(労働基準監督官の権限)

第32条 (略)

2・3 (略)

第33条 (略)

第五十条の二 法第九十六条の二第一項の厚生労働省令で定める危険な事業又は衛生上有害な事業は、次に掲げる事業とする。

一・二 (略)

三 主として次に掲げる業務を行なう事業

イ 労働安全衛生規則(昭和四十七年労働省令第三十二号)別表第八に掲げる業務

ロ (略)

四 (略)

(新設)

様式第18号(第52条関係)
(第四面)

最低賃金法(抄)
(労働基準監督官の権限)

第38条 (略)

2・3 (略)

第39条 (略)

○最低賃金法施行規則（昭和三十四年労働省令第十六号） 新旧対照表

改 正 後	改 正 前
<p>(算入しない賃金)</p> <p>第一条 (略)</p> <p>2 法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第四項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分</p>	<p>(算入しない賃金)</p> <p>第一条 (略)</p> <p>2 法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。</p> <p>一・二 (略)</p> <p>三 午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第一項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分</p>

○厚生労働省の所管する法令の規定に基づく民間事業者等が行う書面の保存等における情報通信の技術の利用に関する省令（平成十七年三月二十五日厚生労働省令第四十四号） 新旧対照表

改 正 後	改 正 前																				
<p>別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td rowspan="8" style="text-align: center; vertical-align: middle;">労働基準法</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十六条第一項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十七条第三項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十八条の四第一項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十九条第四項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十九条第六項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十九条第七項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> </table>	労働基準法	(略)	第三十六条第一項の規定による協定	第三十七条第三項の規定による協定	(略)	第三十八条の四第一項の規定による協定	第三十九条第四項の規定による協定	第三十九条第六項の規定による協定	第三十九条第七項の規定による協定	(略)	<p>別表第二（第五条、第六条及び第七条関係）</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td rowspan="8" style="text-align: center; vertical-align: middle;">労働基準法</td> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十六条第一項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(新設)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十八条の四第一項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(新設)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十九条第五項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">第三十九条第六項の規定による協定</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">(略)</td> </tr> </table>	労働基準法	(略)	第三十六条第一項の規定による協定	(新設)	(略)	第三十八条の四第一項の規定による協定	(新設)	第三十九条第五項の規定による協定	第三十九条第六項の規定による協定	(略)
労働基準法		(略)																			
		第三十六条第一項の規定による協定																			
		第三十七条第三項の規定による協定																			
		(略)																			
		第三十八条の四第一項の規定による協定																			
		第三十九条第四項の規定による協定																			
		第三十九条第六項の規定による協定																			
	第三十九条第七項の規定による協定																				
(略)																					
労働基準法	(略)																				
	第三十六条第一項の規定による協定																				
	(新設)																				
	(略)																				
	第三十八条の四第一項の規定による協定																				
	(新設)																				
	第三十九条第五項の規定による協定																				
	第三十九条第六項の規定による協定																				
(略)																					

改 正 後	改 正 前
<p>（一定期間についての延長時間の限度）</p> <p>第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。</p> <p><u>2 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。</u></p> <p><u>3 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間</u></p>	<p>（一定期間についての延長時間の限度）</p> <p>第三条 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第一の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的なものに限る。）が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める場合は、この限りでない。</p> <p>（新設）</p> <p>（新設）</p>

<p><u>の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法第三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。</u></p> <p>（一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度）</p> <p>第四条 労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者（三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間として定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。）に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。</p> <p><u>2 前条第一項ただし書、第二項及び第三項の規定は、法第三十二条の四第二項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。</u></p>	<p>（一年単位の変形労働時間制における一定期間についての延長時間の限度）</p> <p>第四条 労使当事者は、時間外労働協定において法第三十二条の四の規定による労働時間により労働する労働者（三箇月を超える期間を同条第一項第二号の対象期間として定める同項の協定において定める同項第一号の労働者の範囲に属する者に限る。）に係る一定期間についての延長時間を定める場合は、前条の規定にかかわらず、当該労働者に係る一定期間についての延長時間は、別表第二の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。</p> <p>2 前条ただし書の規定は、法第三十二条の四第二項の協定が締結されている事業場の労使当事者について準用する。</p>
--	--

V. 参 考 資 料

目 次

○リーフレット詳細版「改正労働基準法のポイント」	89頁
○改正労働基準法に係る質疑応答	97頁

※厚生労働省より2009年10月5日に発表された「労働基準法が改正されます（平成22年4月1日施行）」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>より抜粋して掲載。

改正労働基準法のポイント

はじめに

労働時間の現状を見ると、週60時間以上労働する労働者の割合は全体で10.0%、特に30歳代の子育て世代の男性のうち週60時間以上労働する労働者の割合は20.0%となっており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなっています。

(総務省「労働力調査」平成20年)

こうした働き方に対し、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が重要な課題となっています。

このため、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ことを目的とした改正労働基準法が成立しました。

このリーフレットでは、省令・告示も含めた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をお願いします。

主な改正内容

I 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

- ・「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を上げるよう努めること等とされます・・・p2

II 法定割増賃金率の引上げ

- ・月60時間を超える法定時間外労働に対して、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・・・p3
- ・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・・・p4
- ・中小企業には当分の間適用が猶予されます・・・p6

III 時間単位年休

- ・労使協定により年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります・・・p7

施行期日 平成22年4月1日



ひと・暮らし・みらいのために

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

厚生労働省のホームページもご覧ください。 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>

(H.21.7)

I 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、 労使当事者は限度時間を超える時間外労働に対する 割増賃金率を上げるよう努めること等とされます

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す。
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。

現行の取扱い

法定時間外労働を行わせるためには、①1日 ②1日を超え3か月以内の期間 ③1年間 のそれぞれについて、限度時間の範囲内で、延長することができる時間を労使(※)で協定しなければなりません。(「36協定」)

②③の期間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で協定しなければなりません。(「特別条項付き36協定」)

※労働者側の協定当事者は、過半数組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)、
それがない場合は過半数代表者(事業場の労働者の過半数を代表する者)となります。

限度時間とは？

労働基準法で労働時間は1週40時間、1日8時間までと定められています。

労使で協定(「36協定」)を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」において、一定の限度が定められています。
(一部、適用除外あり。)

期間	限度時間	限度時間(※)
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

限度時間を超えて働く場合とは？

臨時的に特別な事情がある場合に限り、労使で「特別条項付き36協定」を結ぶことで限度時間を超えて働かせることが可能です。

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

改正のポイント

「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か月以内の期間、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、更新する場合は対象です。

(例)法定時間外労働時間が、1か月45時間を超えると30%、1年360時間を超えると35%に設定している場合

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
1か月の法定時間外労働時間	50h	50h	30h	30h	30h	50h	65h	15h	30h	30h	60h	60h
1年の累積法定時間外労働時間数	50h	100h	130h	160h	190h	240h	305h	320h	350h	380h	440h	500h
割増賃金率(限度時間内)	~45h 25%	~45h 25%	25%	25%	25%	~45h 25%	~45h 25%	25%	25%	~360h 25%		
割増賃金率(限度時間外)	45h超 ~50h 30%	45h超 ~50h 30%				45h超 ~50h 30%	45h超 ~60h 30%			360h超~500h 35%		
割増賃金率(1か月60時間超) 詳細はp3参照							60h超 ~50%					

Ⅱ 法定割増賃金率の引上げ関係

月60時間を超える法定時間外労働に対して、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

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か月に60時間を超える法定時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上に引き上げます。

現行の取扱い

法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える時間外労働(法定時間外労働)に対しては、使用者は25%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。

改正のポイント

1か月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。

※ 1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

中小企業は
適用が
猶予されます。
(p6参照)

深夜労働との関係

深夜(22:00~5:00)の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、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。

法定休日労働との関係

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日(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、労働条件を明示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。

法定休日とは？

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%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。

(例)
平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働した場合

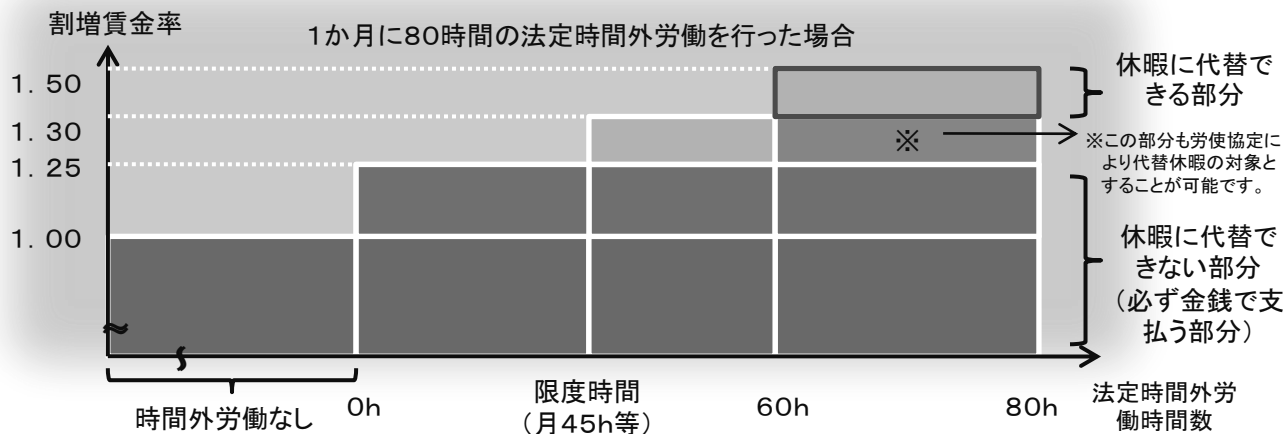
土曜が所定休日、日曜が法定休日の場合		法定時間外労働時間数	累計
日	1 2 3 4	3時間×3日 = 9時間	9時間
月	5 6 7 8 9 10 11	3時間×5日 + 4時間 = 19時間	28時間
火	12 13 14 15 16 17 18	3時間×5日 = 15時間	43時間
水	19 20 21 22 23 24 25	3時間×5日 = 15時間	58時間
木	26 27 28 29 30 31	3時間×5日 = 15時間	73時間
金			
土			
法定休日労働時間数		2時間	

算定に含まれる部分

法定時間外労働時間数の累計が1か月60時間を超える、**27日の時間外労働3時間目から、割増賃金率が5割となる**

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

1か月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（代替休暇）を付与することができます。



改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それが無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

- 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。具体的な内容は以下のとおりです。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、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。

個々の労働者が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。

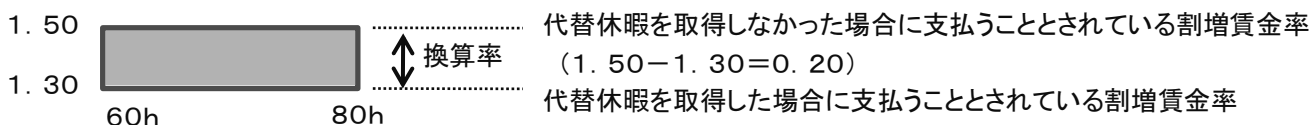
①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\text{代替休暇の時間数} = \left(\text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}$$

代替休暇の時間数は、1か月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。



換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80-60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

II 法定割増賃金率の引上げ関係

② 代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

※ 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせず、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

端数の時間がある場合

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ていた場合は、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(※)が考えられます。(※ この場合は、労働者の請求が前提です。)

(例) 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(2時間分)は割増賃金で支払う方法



② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



③ 代替休暇を与えることができる期間

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。

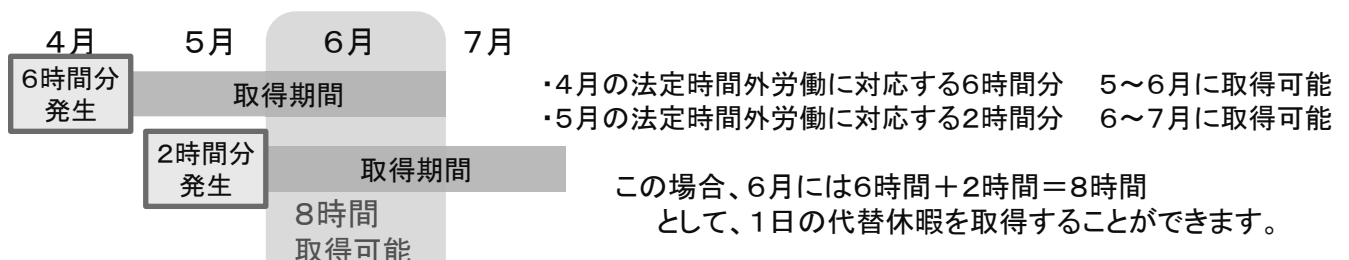
法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月間以内の期間で与えることを定めてください。

※ 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。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。

※ 期間が1か月を超える場合、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。

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合

※ 1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



II 法定割増賃金率の引上げ関係

④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

取得日の決定方法(意向確認の手続)

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

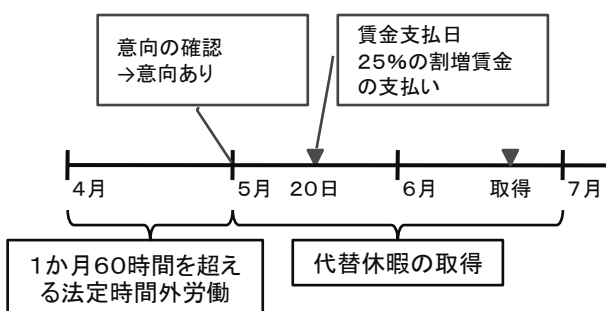
ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

割増賃金支払日

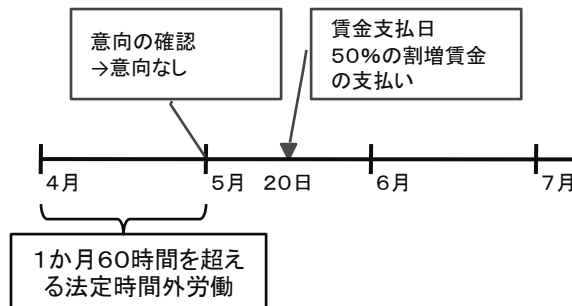
代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

例:賃金締切日が月末 支払日が翌月20日 代替休暇は2か月以内に取得
代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率25% の事業場

(A)労働者に代替休暇取得の意向がある場合



(B)労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等



※「II 法定割増賃金率の引上げ関係」については、中小企業には、当分の間、適用が猶予されます。

- ・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。
- ・事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。
- ・法の施行3年経過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総額	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

(例)

製造業(「その他」の業種)

- ・資本金1億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・資本金1億円、労働者数500人 → 中小企業
- ・資本金5億円、労働者数100人 → 中小企業
- ・資本金5億円、労働者数500人 → 大企業

※業種分類は日本標準産業分類(第12回改定)に従っています。

労使協定により年次有給休暇を 時間単位で付与することができるようになります

仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるよう、
時間単位で年次有給休暇を付与できるようになります。

改正のポイント

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ます。(時
間単位年休)

※分単位など時間未満の単位は認められません。

※労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない
範囲で半日単位で与えることが可能です。今回の改正後も半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

労使協定で定める事項

- 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
- ④1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。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。

(例)

○工場のラインで働く労働者を対象外とする。→ 事業の正常な運営が妨げられる場合は可。
×育児を行う労働者に限る。→ 取得目的による制限なので不可。

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×5日=40時間分の時間単位年休

(7時間30分×5日=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

日によって所定労働時間数が異なる場合

1年間における1日平均所定労働時間数
(これが決まっていない場合は決まっている
期間における1日平均所定労働時間数)を基
に定めます。

④1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。

時季変更権との関係

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。

支払われる賃金額

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)
のいずれか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てくだ
さい。

労使協定の規定例

36協定における特別条項の例(p2参照)

一定期間についての延長時間は1か月45時間、1年360時間とする。
ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年450時間まで延長することができる。
なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は40%とする。

代替休暇の労使協定の例(p4～6参照)

(対象者及び期間)

第1条 代替休暇は、賃金計期間の初日を起算日とする1か月において、60時間を超える時間外労働を行った者のうち半日以上の上の代替休暇を取得することが可能な者(以下「代替休暇取得可能労働者」という。)に対して、当該代替休暇取得可能労働者が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から2か月以内に与えられる。

(付与単位)

第2条 代替休暇は、半日又は1日単位で与えられる。この場合の半日とは、午前(8:00～12:00)又は午後(13:00～17:00)の4時間のことをいう。

(代替休暇の計算方法)

第3条 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率30%を差し引いた20%とする。また、会社は、労働者が代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率(20%)で除した時間数については、20%の割増賃金の支払を要しない。

(代替休暇の意向確認)

第4条 会社は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った代替休暇取得可能労働者に対して、当該月の末日の翌日から5日以内に代替休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5日以内に意向の有無が不明なときは、意向がなかったものとみなす。

(賃金の支払日)

第5条 会社は、前条の意向確認の結果、取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る割増賃金支払日に残りの20%の割増賃金を支払うこととする。

第6条 会社は、第4条の意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に労働者から取得の意向が表明された場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を清算するものとする。

時間単位年休の労使協定の例(p7参照)

(対象者)

第1条 すべての労働者を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日分の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

改正労働基準法に係る質疑応答

法：労働基準法（昭和22年法律第49号）

限度基準：労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準
（平成10年労働省告示第154号）

則：労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）

1 時間外労働（法第36条第2項及び限度基準関係）	
限度時間の適用が除外されている事業・業務	
Q1	限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率に関する義務又は努力義務は、限度時間に係る規定の適用が除外されている事業又は業務（自動車の運転の業務等）については、適用されないと解してよいか。
A1	貴見のとおり。
適用日前に時間外労働協定を締結した場合	
Q2	平成22年4月1日から翌年3月31日までを有効期間とする時間外労働協定について、以下のいずれの場合も改正後の限度基準は適用されないと解してよいか。 (1) 同協定が平成22年3月30日に締結され、同年3月31日に届出された場合 (2) 同協定が平成22年3月30日に締結され、同年4月1日以降に届出された場合 (3) 同協定が平成22年4月1日付けで更新された場合
A2	限度基準は、労使当事者が時間外労働協定を締結又は更新するに当たっての基準であり、改正後の限度基準の適用日は平成22年4月1日であるため、同日以後に締結または更新された時間外労働協定に適用される。したがって、(1)及び(2)については改正後の限度基準は適用されないが、(3)については改正後の限度基準が適用されることとなる。
労働条件明示との関係	
Q3	限度基準に定める限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は、法第15条第1項の規定による労働条件の明示に当たり、則第5条第1項第3号の賃金に関する事項として書面により明示する必要があると解してよいか。
A3	法第15条第1項の労働条件の明示に当たっては、賃金の決定、計算及び支払の方法を明示することとなっているため、当該割増賃金率についても書面で明示する必要がある。
1年間とそれ以外の一定の期間で限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が異なる場合	
Q4	時間外労働協定の締結に当たり、則第16条第1項及び限度基準第2条の規定に基づき、①一日を超え三か月以内の期間及び②一年間の期間の双方についての延長時間を定めることとされているが、その双方について特別条項付き協定を締結した場合に、それぞれの限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率が異なる場合であって、①と②の期間の時間外労働がともに限度時間を超えた場合には、どちらの割増賃金率を適用するのか。
A4	時間外労働時間数が①及び②の期間の限度時間をともに超えた場合においては、時間外労働協定において特段の定めがあればそれによるが、これがない場合、一般的には、高い方の割増賃金率を適用することとなる。
1年間の限度時間を超える時間外労働に対して支払うべき割増賃金	

Q5	1か月の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を3割、1年間の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を4割としている事業場において、1年間の限度時間を超える時間外労働時間数を計算する際には、1年間の総時間外労働時間数から3割の割増賃金率で計算した割増賃金を支払った1か月の限度時間を超えた時間外労働時間数を控除してよいか。
A5	控除することはできない。ただし、時間外労働協定等において、1年間の限度時間を超える時間外労働時間数を計算する際に、3割の割増賃金率で計算した割増賃金を支払った1箇月の限度時間を超える時間外労働時間数を控除する旨の特別の定めを行った場合にはこの限りではない。
端数処理との関係	
Q6	時間外労働協定で原則となる延長時間を3か月120時間と定め、当該延長時間を超えた場合には割増賃金率を3割とする旨の特別条項を締結している事業場において、1か月目に40時間40分、2か月目に40時間20分、3か月目に39時間40分の時間外労働を行った場合に、各月ごとの割増賃金の計算に際し、1時間未満の時間外労働時間数の端数を処理し、1か月目は41時間分、2か月目及び3か月目は40時間分を支払うこととすると、3か月間の時間外労働時間数に対する割増賃金の支払はどのように処理すればよいか。
A6	割増賃金計算における端数処理については、1か月における時間外労働時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げることは、常に労働者の不利になるものではなく、事務簡便を目的としたものであることから、法第24条及び第37条違反としては取り扱わないとされているところであるので、1か月を超える期間に係る割増賃金計算に際しても、1か月ごとに端数処理を行った時間数を通算し、当該期間に係る割増賃金を計算することとしても、法第24条違反及び第37条違反としては取り扱わない。なお、当該取扱いは割増賃金計算の端数処理にのみ認めるものであり、法第32条の労働時間としては実労働時間数で把握すべきことは従前のおり。 【実労働時間】 → 【端数処理後】 1月目 40時間40分 41時間 2月目 40時間20分 40時間 3月目 39時間40分 40時間 計 120時間40分 121時間 (この場合、120時間を超える1時間分について3割の率で計算した割増賃金を支払うこととなる。)

2 法定割増賃金率(法定割増賃金率(法第37条第1項ただし書及び第138条並びに改正法附則第3条第1項関係)

1か月60時間の算定とみなし労働時間制	
Q7	みなし労働時間制の場合、どのように1か月の時間外労働時間数を算定するのか。
A7	みなし労働時間制の規定によって算定される労働時間(法第38条の2に基づき労働時間の一部を事業場内業務に従事する場合には、みなし労働時間によってみなされる事業場で業務に従事した時間と事業場内における労働時間を合わせた時間)が法定労働時間を超える部分を時間外労働時間として、1か月の時間外労働時間数を算定する。
1か月60時間の算定と1年単位の変形労働時間制	
Q8	1年単位の変形労働時間制において、対象期間の法定労働時間の総枠を超えて労働した時間については、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定における時間外労働時間に含まれると解してよいか。
A8	貴見のとおり。
1か月60時間の算定とフレックスタイム制	

Q9	フレックスタイム制で所定労働日の時間外労働に係る割増賃金率と法定休日以外の休日における労働に係る割増賃金率が異なり、時間外労働時間数を算定する際に所定労働日の時間外労働時間数と法定休日以外の休日の労働時間数を区別して管理している場合、どの時点から法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」を超えることとなるのか。 また、フレックスタイム制の清算期間が1か月未満の場合にはどのように取り扱えばよいか。
A9	所定労働日の時間外労働か法定休日以外の休日における労働かを問わず、フレックスタイム制の清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時点から時間外労働時間となり、その時間の累計が60時間を超えた時点から割増賃金率を引き上げる必要がある。 清算期間が1か月未満である場合には、1か月におけるそれぞれの清算期間における法定労働時間の総枠を超える部分を時間外労働時間として、1か月の時間外労働時間数を算定する。
1か月60時間の算定と法定休日	
Q10	日曜日及び土曜日の週休2日制の事業場において、法定休日が日曜日と定められている場合、日曜日に労働し土曜日は労働しなかった場合も、割増賃金計算の際には日曜日を法定休日と取り扱い、日曜日の労働時間数を「1箇月60時間」の算定に含めないこととしてよいか。 また、法定休日が特定されていない場合で、暦週(日～土)の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合、割増賃金計算の際にはどちらを法定休日労働として取り扱うこととなるのか。4週4日の変形休日制をとっている場合はどうか。
A10	法定休日が特定されている場合は、割増賃金計算の際には当該特定された休日を法定休日として取り扱い、法第37条第1項ただし書の「1箇月60時間」の算定に含めないこととして差し支えない。 法定休日が特定されていない場合で、暦週(日～土)の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合は、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる。4週4日の休日制を採用する事業場においては、ある休日に労働させたことにより、以後4週4日の休日が確保されなくなるときは、当該休日以後の休日労働が法定休日労働となる。
賃金計算期間が複数ある場合	
Q11	法第37条第1項ただし書の「1箇月」の起算日を「賃金計算期間の初日」としている場合であって、割増賃金の計算期間と、それ以外の基本給等の計算期間が異なる場合は、当該起算日は「割増賃金の計算期間の初日」と解して差し支えないか。
A11	貴見のとおり。
資本金や出資金の概念がない場合	
Q12	個人事業主、社会保険病院、県立・市町村立病院など資本金や出資金の概念がない場合に中小事業主に該当するか否かは、労働者数のみで判断してよろしいか。
A12	資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することになる。
企業単位の考え方	
Q13	中小事業主に該当するか否かは企業単位で判断されるとあるが、社会保険病院や県立・市町村立病院等において老人ホーム等を併設しているような場合、一企業としての範囲はどのように判断すればよろしいか。 (例、県立A病院と県立B病院、社会保険C病院と社会福祉施設D)
A13	法人格の単位で判断する。
中小事業主に該当しなくなった場合	

Q14	改正法施行後、増資や労働者数の増加により中小事業主に該当しなくなった場合において、どの時点から引上げられた割増賃金率が適用されるのか。 また、賃金計算期間の途中で中小事業主に該当しなくなった場合、どの時点から60時間の算定を行うのか。
A14	改正法の施行後において、中小事業主でなくなった時点から割増賃金率の引上げが適用となる。 賃金計算期間の途中で中小事業主に該当しなくなったときは、その時点以降の1か月60時間を超える時間外労働について、5割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となる。

3 代替休暇(法第37条第3項関係)

意向確認の程度

Q15	労働者に代替休暇取得の意向がある場合とは、具体的にどの程度の意向を確認する必要があるのか。(例)「〇月〇日に取得する」「〇〇ころ取得する」「できれば取得したい」
A15	意向確認の程度は取得する意向があるか否か程度でよく、実際の取得日、取得の単位等は後から労働者の意向を踏まえて決めることで差し支えない。

取得日の決定方法

Q16	代替休暇の取得日について、労働者が希望した日を使用者が一方的に変更や拒否をすることは認められるのか。取得の方法や取得希望日の変更方法について、労使協定で制限することは可能か。
A16	代替休暇は使用者が与えるものであるが、実際に取得するか否かは労働者の判断によるものであるため、使用者による一方的な変更等は認められず、取得日の決定等は当然労働者の意向を踏まえたものとなる。代替休暇の取得等の具体的な方法については、労使の話し合いにより労使協定で定めるものとされている。

割増賃金支払後に取得の意向が示された場合

Q17	法定割増賃金率引上げ分も含めた割増賃金支払後に代替休暇の意向が示された場合の取扱いを協定していない場合に、使用者は当該割増賃金支払後の代替休暇取得の請求を拒めるか。
A17	労使協定で定めた手続に従って労働者の意向確認が行われている場合には、拒むことも可能である。

半日の定義

Q18	代替休暇の単位は1日又は半日とされており、この半日の定義については事業場によって異なると考えられるが、具体的な例はどのようなものか。
A18	半日とは原則的には所定労働時間の二分の一を意味するが、必ずしも厳密に一日の所定労働時間の二分の一とする必要はなく、例えば、午前(9:00~12:00)と午後(13:00~17:00)という分け方でも差し支えない。その場合は、労使協定において半日の定義を定めておく必要がある。

代替休暇に充当できない時間外労働の処理

Q19	代替休暇として与えることができる時間の時間数について、例えば、1日の所定労働時間が8時間の事業場において、換算率25%の場合、1か月に85時間の時間外労働を行った場合には、 $25 \times 0.25 = 6.25$ 時間となり、代替休暇を1日又は半日単位で取得しようとしても端数が生じることとなるが、このような場合に切り上げや切り下げの処理は可能か。
-----	--

A19	<p>代替休暇は実際に取得した時間数に対応して月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金の支払が不要となるものであり、切り捨てや切り上げといった処理を行うものではない。</p> <p>設問の場合において1日分の代替休暇を取得するのであれば、不足する1.75時間分についてその他の休暇を取得することで1日分の代替休暇を付与することや、換算した4時間分(時間外労働16時間分の引上げ部分)を半日分の代替休暇として付与し、残りの時間外労働9時間分を割増賃金で支払う方法が考えられる。</p>
平均賃金の算定との関係	
Q20	<p>1か月60時間を超える時間外労働を行った翌月に代替休暇を取得することとしていたものの取得できなかった場合には、次の賃金支払日に割増賃金の支払いが必要となる。この場合、平均賃金の算定に当たっては、当該支払われた割増賃金は当月の賃金として計算するのか、それとも前月の賃金として計算するのか。</p>
A20	<p>平均賃金の算定に当たっては、支払われた賃金の総額を基に算定するため、例えば代替休暇を取得できなかったことにより、引上げ分の割増賃金の支払期日が翌月の賃金支払日になった場合は当該割増賃金は当該翌月の賃金支払日に支払われる賃金として平均賃金を算定する。</p>
年次有給休暇の出勤率の算定基礎との関係	
Q21	<p>代替休暇を半日取得した日に、半日の年次有給休暇を取得し終日出勤しなかった場合、当該日を年次有給休暇の出勤率の算定基礎となる全労働日に含めるものと解してよいか。また、出勤率の算定はどのように行うのか。</p>
A21	<p>半日の代替休暇を取得した日に、残りの半日について年次有給休暇を取得した場合については、当該日は年次有給休暇の出勤率の算定基礎に含まれ、出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した日であるので、出勤したものとみなすこととなる。</p>
「通常の労働時間の賃金」の考え方	
Q22	<p>「通常の労働時間の賃金」とは、年次有給休暇を取得した場合に支払う賃金と同様に、平均賃金や標準報酬日額に相当する金額を支払うことも可能と解してよいか。</p> <p>また、時間単位年休と合わせて取得する場合に、当該時間単位年休が平均賃金や標準報酬日額を基準として支払われている場合はどうか。</p>
A22	<p>法第37条第3項の代替休暇は、「通常の労働時間の賃金が支払われる休暇」であり、平均賃金や標準報酬日額で支払うことは認められない。時間単位年休と合わせて取得する場合でも同様である。</p>
所定労働日と所定休日の割増賃金率が異なる場合	
Q23	<p>日曜日及び土曜日を休日とする完全週休2日制(法定休日は日曜日)で、所定労働日の時間外労働に対する割増賃金率を25%、法定休日以外の休日である土曜日の労働に対する割増賃金率を35%と定めている場合に、土曜日の労働時間数を含んで時間外労働時間数が1か月60時間を超えたとき、代替休暇の時間数はどのように算出するのか。</p>
A23	<p>設問の場合、所定労働日の換算率と法定休日以外の休日である土曜日の換算率をそれぞれ算出し、それぞれの1か月60時間を超える時間外労働時間の部分について換算率を乗じた時間数を足し合わせたものが代替休暇の時間数となる。なお、双方の換算率が同一となるように労使協定で定めることも可能である。</p>
2か月経過後に代替休暇を取得した場合	
Q24	<p>労働者が、代替休暇を時間外労働が1か月について60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から2か月を超えた時点で取得した場合は、引上げ分の割増賃金を支払う必要はないと解してよいか。</p>

A24	2か月を超えた時点の直後の賃金支払日に使用者は代替休暇に相当する割増賃金を支払わなければならない。また、労働者が2か月を超えた時点で休暇を取得した場合であっても、それは代替休暇に該当せず、割増賃金の支払義務に影響しない。
前々月の代替休暇と前月の代替休暇の取得の優先順位	
Q25	前々月の代替休暇として取得できる時間数と前月の代替休暇として取得できる時間数がある場合、取得の優先順位はあるか。
A25	労使協定において定めがあればその定めによる。定めがない場合は、前々月の代替休暇として取得できる時間数から代替休暇に充てられると推定すべきである。
代替休暇とされている日に出勤を命ずることの可否	
Q26	代替休暇の単位は一日又は半日とされているが、代替休暇取得日に緊急の必要により出勤を命ずることは可能か。 また、代替休暇を法第39条に基づく年次有給休暇と組み合わせて取得しようとする場合、年次有給休暇部分にだけ時季変更権を行使することはできるのか。また、行使できるとした場合、時季変更権を行使した結果半日又は1日の休暇が取れなかった場合の取扱いはどうなるのか。
A26	代替休暇取得日には労働義務がないのであるから、労働者の同意がある場合は格別、使用者の都合によって労働者を呼び出すことはできない。なお、労働者が同意し出勤した場合に、取得可能な代替休暇の最小の単位を満たさない場合には、代替休暇を取得したこととはならない。 また、年次有給休暇は事業の正常な運営を妨げるのであれば、時季変更が可能であるが、その行使の結果として、組み合わせによる半日又は1日の休暇が取得できなくなる場合は、代替休暇の取得とはならない。

4 時間単位年休(法第39条第4項及び第7項関係)	
時間単位年休の管理の仕方	
Q27	時間単位年休の管理の方法として、所定労働時間が8時間の事業場で時間単位年休を5日分と定めた場合において、1時間を取得した場合の残りは、 ①4日と7時間 ②39時間 のどちらで管理すべきか。
A27	時間単位年休を取得できる部分の日数であっても、日単位で取得するか時間単位で取得するかは請求時の労働者の意思によるものであるので、考え方としては①である。
1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合	
Q28	時間単位年休について1日の所定労働時間の1時間に満たない時間数は時間単位に切り上げることとなるが、1日の所定労働時間が7.1時間の場合、5日分で35.5時間となるのでこれを36時間とし、40時間とする必要はないのではないか。
A28	年次有給休暇は日単位で付与され、取得することが原則であるので、1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを予め労使協定で定めることが必要とされる。その際、労使協定で定める時間数は、1日の所定労働時間数を下回らないものとされていることから、1時間に満たない時間数については1時間に切り上げる必要がある。したがって、設問の場合には1日の時間数を8時間とする必要があるため、5日分の合計は40時間となる。
労使協定がない場合等の時間単位年休の取得	
Q29	たとえ使用者が容認していたとしても、労使協定のない、あるいは協定の限度を超える時間単位年休の取得については、法的な年次有給休暇の取得として扱われず、法定の年次有給休暇の日数の残数は変わらないと解してよいか。

A29	貴見のとおり。
年5日を超える時間単位年休の請求がある場合	
Q30	前年度からの繰越時間分の時間単位年休があるという理由で繰越時間分を含めて5日を超える時間単位年休を労働者が請求した場合、使用者はこれを与えなければ違法となるか。
A30	次年度に繰り越される年次有給休暇の残日数に計算上時間単位年休の取得残が含まれるように見られる場合であっても、時間単位での年休の取得が可能なのは、当該次年度においては合計5日以内の範囲である。その範囲を超える時間単位年休を労働者が請求した場合は、法に定める5日以内の範囲を超えており、法律上与えることができないため、5日を超えた年次有給休暇を使用者が与えないとしても違法とはならない。 なお、使用者が法定の付与日数を超える年次有給休暇を付与している場合には、当該部分について時間単位年休を与えることは可能である。
労使協定のない事業場へ異動した場合等	
Q31	時間単位年休の労使協定が締結されている事業場から締結されていない事業場へ異動した場合や、当年度は労使協定が締結されたが次年度に労使協定が締結されなかった場合、時間単位で残っている年次有給休暇の取扱いはどうなるのか。
A31	労働者の年次有給休暇の権利が阻害されないよう、あらかじめ労使協定等においてこのような場合の取扱いについて定めておくことが望ましい。
1時間以外の時間の単位	
Q32	1時間以外の時間を単位として時間単位年休を与えることとする場合について、例えば30分など、1時間未満の時間数を単位として与えることとすることは可能か。
A32	時間単位年休における取得の単位である時間とは、整数の時間数を指し、1時間に満たないものは含まれない。
1日の年次有給休暇を時間単位年休で取得することの可否	
Q33	1日の年次有給休暇を取得する際には、原則として時間単位ではなく日単位により取得することとされているが、日によって所定労働時間が異なる労働者で、所定労働時間が2時間と8時間を交互に繰り返すような場合は、時間単位年休の1日の時間数は5時間であるが、所定労働時間が2時間の日に1日の年次有給休暇を取得する場合、日単位ではなく時間単位で2時間の年次有給休暇を取得するという取扱いは可能か。
A33	時間単位年休は日単位による取得の例外として認められるものであり、1日の年次有給休暇を取得した場合には、原則として1日の年次有給休暇が取得されたものとして取り扱うこととなる。しかしながら、設問のような場合に1日の年次有給休暇を時間単位で取得させたとしても、これを違法として取り扱うものではない。
1年の途中で所定労働時間数の変更があった場合	
Q34	年の途中で所定労働時間数の変更があった場合、時間単位年休の時間数はどのように変わるのか。時間単位の端数が残っていた場合はどのようになるのか。
A34	時間単位年休として取得できる範囲のうち、1日に満たないため時間単位で保有している部分については、当該労働者の1日の所定労働時間の変動に比例して時間数が変更されることとなる。 例えば、所定労働時間が8時間から4時間に変更され、年休が3日と3時間残っている場合は、3日と3/8日残っていると考え、以下のとおりとなる。 【変更前】3日(1日当たりの時間数は8時間)と3時間 【変更後】3日(1日当たりの時間数は4時間)と2時間(比例して変更すると1.5時間となるが、1時間未満の端数は切り上げる)
半日年休との関係	

Q35	<p>半日年休を取得した場合の残時間数はどのようになるか。</p>
A35	<p>半日単位年休の運用については、事業場に委ねられているので、半日年休を取得した場合の残時間数を時間単位年休の運用上どのように扱うかは、法定を下回らない内容により労使で定めることとなる。</p>
<p>時間単位年休の時季変更権</p>	
Q36	<p>時間単位年休に係る時季変更権については、例えば、9時～10時の1時間の請求が行われた場合、これを同一日の13時～14時へ変更し、又は翌日の9時～10時に変更することは可能か。</p>
A36	<p>設問の時季変更は可能である。ただし、使用者には他の日時を指定すべき義務はない。また、労働者には時季変更で指定された時季に時間単位年休を取得する義務が生じる訳ではないので、新たに他の時間に時間単位年休を取得するための指定をすることができる。</p>
<p>時間帯で金額が異なる場合</p>	
Q37	<p>時間帯で金額が異なる時間給で勤務する労働者に係る時間単位の年休の賃金については、時間単位で年休を取得した時間帯の約定された時間給単価で計算することとなるのか。</p>
A37	<p>設問の場合、法第39条第7項(則第25条第2項及び第3項)により、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標準報酬日額に相当する金額をその日の所定労働時間数で除した金額を当該時間に応じて支払うこととなる。 なお、通常の賃金を選択した場合は通常の出勤をしたものとして取り扱えば足り、則第25条に定める計算をその都度行う必要はないことは従前のとおり。</p>

VI. ビジネス・レーバー・トレンド研究会報告書・
既刊シリーズ一覧

VI. ビジネス・レーパー・トレンド研究会報告書・既刊シリーズ一覧

- 「労働紛争解決法制の新たな展開の中での企業内紛争解決システムの役割」
報告者：山川隆一・慶応義塾大学法科大学院教授 (2004年7月13日報告)
- 「パートタイマーの組織化と意見反映システム——同質化戦略と異質化戦略」
報告者：呉 学殊・労働政策研究・研修機構研究員 (2004年7月27日報告)
- 「改正特許法は職務発明の実務をどう変えるのか——手続き規制の新たな展開」
報告者：土田道夫・同志社大学法学部教授 (2004年9月30日報告)
- 「均等待遇の国際比較とパート活用の鍵——ヨーロッパ、アメリカ、そして日本」
報告者：水町勇一郎・東京大学社会科学研究所助教授 (2004年10月13日報告)
- 「65歳継続雇用時代にどう備えるか？——改正高齢法で求められる労使の新たなルールづくり」
報告者：岩村正彦・東京大学法学部教授
藤村博之・法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授 (2005年1月25日報告)
- 「メンタルヘルスで求められる使用者の健康配慮義務とは？
——適正労働配置義務と採用後精神障害者の職場復帰」
報告者：水島郁子・大阪大学大学院法学研究科助教授 (2005年2月7日報告)
- 「育児・介護休業法改正と両立支援の課題
——育児・介護休業の対象労働者の拡大と次世代法の本格実施を受けて」
報告者：佐藤博樹・東京大学社会科学研究所教授 (2005年2月15日報告)
- 「『成果主義』成功のポイント——人事データによる成果主義の検証から」
報告者：阿部正浩・獨協大学経済学部助教授 (2005年7月20日報告)
- 「働く過剰——希望学の視点から若者の人材育成を語る」
報告者：玄田有史・東京大学社会科学研究所助教授 (2005年10月3日報告)
- 「事業再生における労働組合の役割とは？——再生企業における労使の取り組み事例を中心に」
報告者：藤本真・労働政策研究・研修機構研究員 (2005年10月28日報告)

「ホワイトカラー・エグゼンプションについて考える——米国の労働時間法制の理念と現実」

報告者：島田陽一・早稲田大学法学学術院教授 (2005年11月25日報告)

「企業の技能継承問題と若年を活かす職場のあり方——2007年問題における企業のバラエティー論から」

報告者：太田聰一・慶応義塾大学経済学部教授 (2006年7月6日報告)

「改正均等法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどのように対処すればよいか」

報告者：奥山明良・成城大学法学部教授 (2006年8月29日報告)

「ワーク・ライフ・バランスの実践とその効果——人材戦略としての意義とその活用を考える」

報告者：武石恵美子・法政大学キャリアデザイン学部助教授 (2006年12月13日報告)

「改正パートタイム労働法をめぐる法的留意点——企業や職場は具体的にどう対処すればよいか」

報告者：富田 望・厚生労働省雇用均等・児童家庭局短時間・在宅労働課調査官
(2007年7月11日報告)

「コールセンターの雇用と人材育成に係わる実態と課題」

報告者：仁田道夫・東京大学社会科学研究所教授 (2007年7月24日報告)

「平成19年度労働経済の分析」

報告者：石水喜夫・厚生労働省労働経済調査官 (2007年9月4日報告)

「労働契約法の意義と法的留意点」

報告者：野川 忍・東京学芸大学教授 (2008年3月5日報告)

「ホワイトカラーの労働時間管理のあり方——名目的管理監督者問題をきっかけに」

報告者：大内伸哉・神戸大学教授 (2008年5月30日報告)

「グローバル経済下における高度外国人材の有効な雇用管理とは？——高度外国人材の採用と雇用の現状と課題——」

報告書：白木三秀・早稲田大学政治経済学術院教授 留学センター長
(2009年9月26日報告)

「平成 20 年労基法改正と法的留意点——月 60 時間超時間外労働部分の割増賃金率 50%以上引上げ義務化等」

報告者：富田望・厚生労働省労働基準局監督課調査官

(2009 年 2 月 26 日報告)

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

改正労働基準法について

—— 平成20年改正労基法及び省令・告示・施行通達の解説 ——

発行年月日 2009年11月13日

発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

URL:<http://www.jil.go.jp/>

(編集) 調査・解析部 TEL : 03-5903-6284

印刷・製本 ヨシダ印刷株式会社
