

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

## 平成20年労基法改正の意義と法的留意点

— 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 —

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

### **富田 望(とみた・のぞみ) 厚生労働省労働基準局監督課調査官**

平成3年、労働省入省。労働基準局監督課、労災管理課、労働保険徴収課、労政局労働法規課、政策統括官付労政担当参事官室、岡山県職業安定課長、岡山労働局総務部長、経済協力開発機構日本政府代表部一等書記官、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——などを経て、現職。

## 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 平成 20 年労基法改正の意義と法的留意点	
——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——	3
1. はじめに	3
2. 改正の背景	3
3. 現行法制の概要とこれまでの改正経緯	5
3-1. 労働時間法制の概要	5
3-2. 労働時間法制の主な改正経緯	7
3-3. 諸外国の法定労働時間と割増賃金率	8
4. 改正の経緯	9
5. 改正法の概要	12
5-1. 改正法の概要	12
5-2. 法定割増賃金率の引き上げ	13
5-3. 代替休暇	15
5-4. 割増賃金引き上げ等の努力義務	18
5-5. 時間外労働に対する割増賃金率の仕組み	18
5-6. 時間単位年休	19
6. おわりに	22
II. 討議概要	23
III. 付属資料	29
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	58

# I. 報 告

## I. 報告

平成 20 年労基法改正の意義と法的留意点<sup>1, 2</sup>

——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——

### 1. はじめに

平成 20(2008)年 12 月 5 日、長時間労働の抑制と労働者の健康の確保等に向けた労働基準法の改正案が成立しました。同法案は昨年 3 月、第 166 通常国会に提出され継続審議扱いとなっていました。衆議院において、割増賃金率の引き上げ対象となる時間外労働の長さや施行期日にかかわる原案修正を受け、自民・公明両党及び民主党等の賛成多数で成立に至っています（平成 22（2010）年 4 月 1 日施行）。

今回の改正は以下のようにまとめることができます。まず、時間外労働（第 36 条関係）について、「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（以下「限度基準告示」という）」に新たに割増賃金率に係わる事項を加えることとしており、今後、同限度基準告示を改正することで、1 カ月を例にとると 45 時間超～60 時間未満の時間外労働部分について、労使で時間外労働の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、時間外労働の割増賃金（第 37 条関係）では、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関して、月 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（「代替休暇」）の付与も可能です（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、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ため、労使協定を結べば、5 日の範囲内で年次有給休暇を時間単位でも取得できるよう改正もなされました。

そこで、以下の報告では、改正の背景や現行法制の概要（労働時間法制の改正経緯）を説明したうえで、諸外国の法定労働時間、割増賃金率を概観し、改正の経緯とその概要について解説したいと思います。

### 2. 改正の背景

今回の改正の背景を踏まえる前に、労働者の 1 人平均年間総実労働時間の推移を見てお

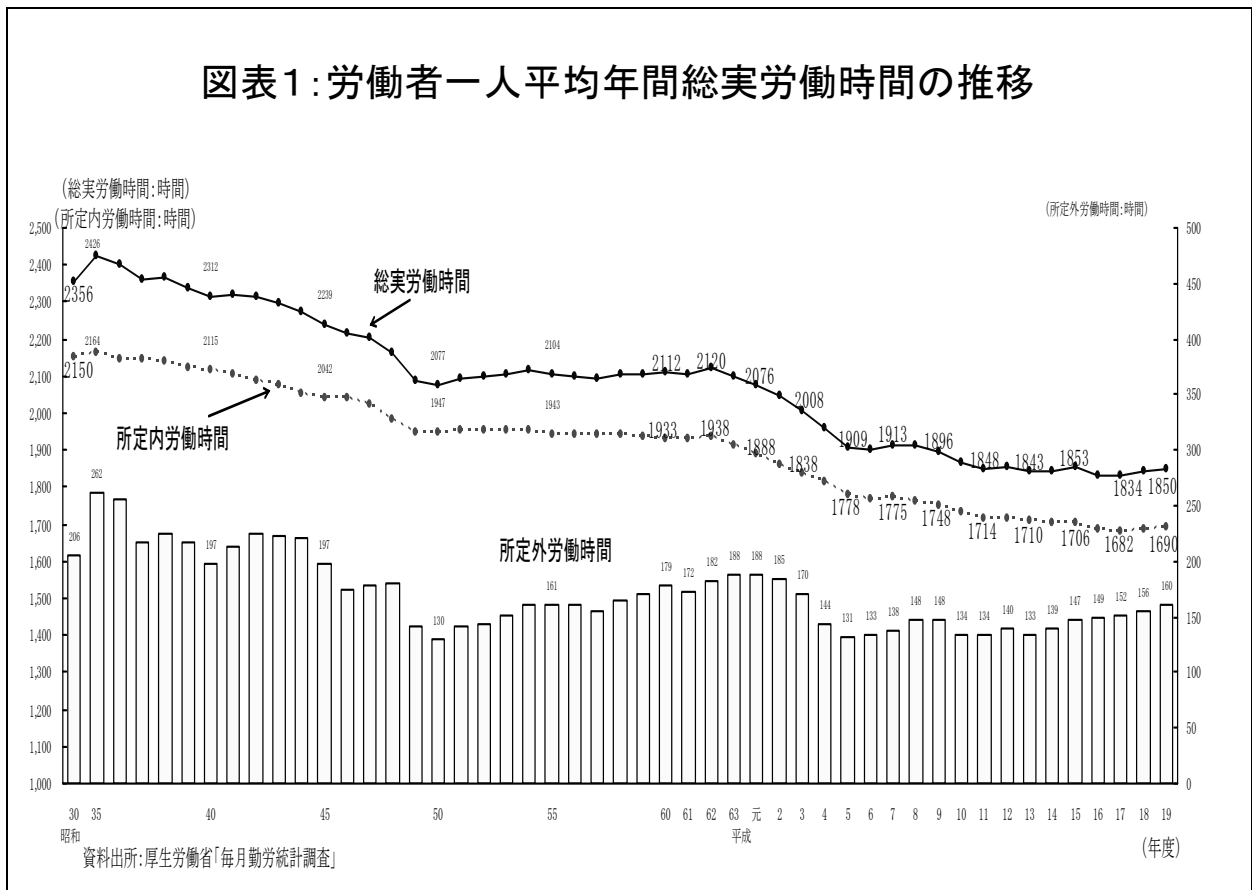
---

<sup>1</sup> 本報告は、平成 21 年 2 月 26 日に実施されたが、平成 21 年 3 月 5 日に労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等の諮問がなされたことから、3 月 5 日時点の情報を加味した上で、加筆修正している（「省令案要綱等」については別添付属資料 50 頁以下参照）。

<sup>2</sup> 本報告書「報告」部分で掲載されている図表は、本報告のレジュメ図表よりすべて転載している。

きましょう。図表 1 を見れば明らかなように、日本の労働者は、昭和 60 年代までは労働時間が非常に長い国でした。これでは諸外国の水準からしても働き過ぎではないかとの批判を浴びたこともあり、当時、政府を挙げて労働時間短縮の取り組みが行われ、年間 1,800 時間という目標も掲げられました。これらの取り組み等もあり、近年では、1,800 時間半ばまで総実労働時間は減少しつつあり、近年では、総実労働時間は 1,800 時間半ばで横ばいの状況が続いています。

図表 1: 労働者一人平均年間総実労働時間の推移



長時間労働者について、「週 60 時間以上就業する雇用者数および割合の推移」をみると、大体 10% 超で推移しています（図表 2（左の図表参照））。週 35 時間以上 60 時間未満の者は、平成 19 年で 64.5% を占めており、週 35 時間未満の者は 24.9% です。ところで、最近、大きく取り上げられている問題に、子育て世代の男性の長時間労働問題があります。先述のとおり、週 60 時間以上の者が大体 10% で推移しているのですが、図表 2（右の図表参照）にあるように 30 代の男性、子育て世代に着目すると、その割合は 20% を超えているのです。つまり、平均よりも倍以上が長時間労働をしていることになります。

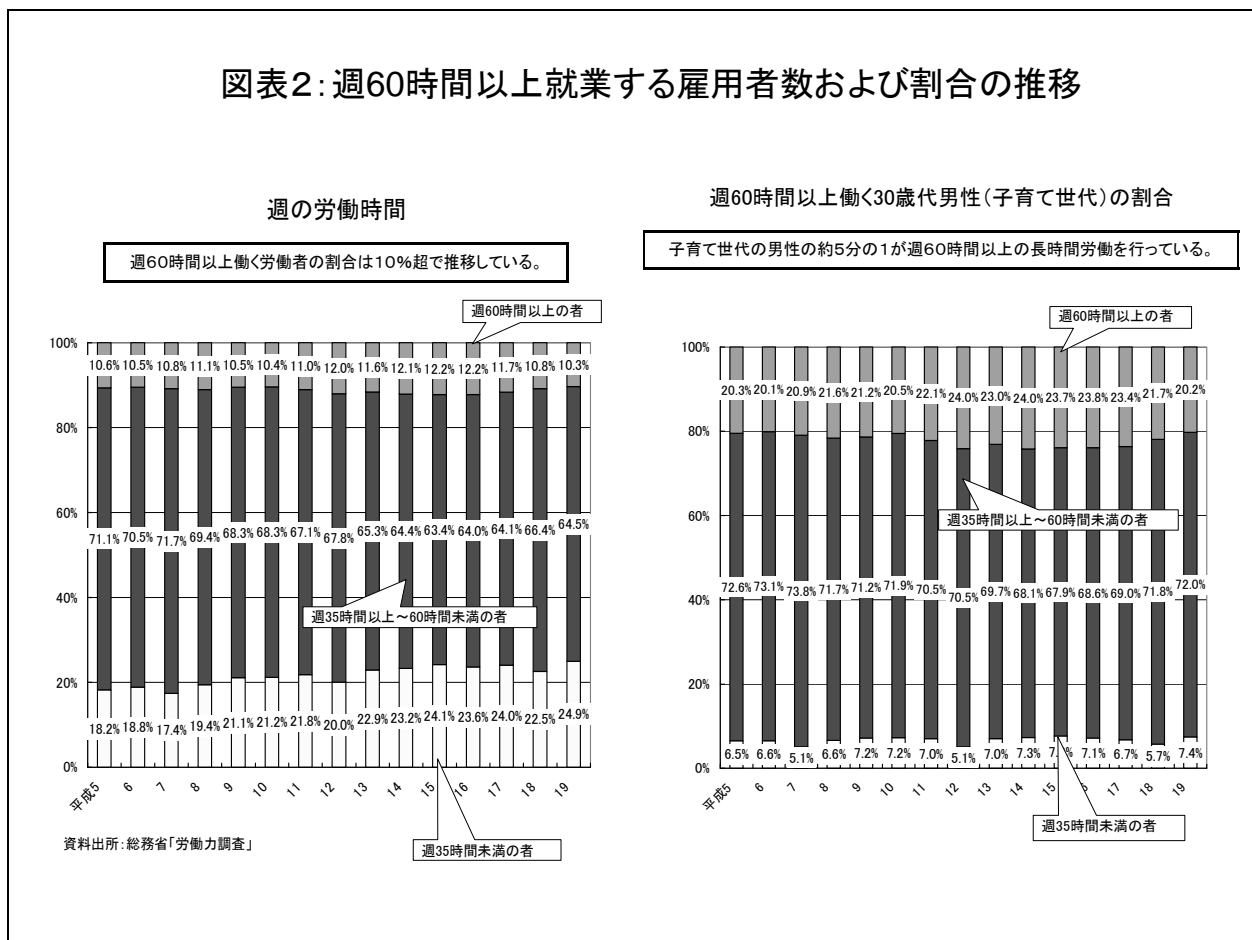
昨今、少子化問題が耳目を集める機会が増えています。しかし、これらのデータが示すように、少子化対策を打つにしても、現在の働き世代（働き盛りの男性）が忙しすぎて、家庭に目を向けることができない状況があるのではないかと、この指摘が近年なされるようになってきました。もちろん、男性に限らず、男性・女性を問わず、長時間の労働時間は短縮しなけ

ればならない、との議論がいま起きています。

つまり、総実労働時間の平均だけで見るとはならず、特に長く働いている子育て世代の男性の労働時間を減少させることが、重要な課題の一つとして浮上しました。これが、今回の法改正の背景の一つです。

なお、今次の改正では立法化がなりませんでしたが、労働政策審議会では、近年のホワイトカラーの増加傾向を踏まえ、これらのホワイトカラーが自律的な働き方をするために、現行の労働時間制度が不適合を起こしている、との議論がなされたことは周知のとおりです。この働き方の多様化への対応も改正論議のなかで重要な位置を占めていました。

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



### 3. 現行法制の概要とこれまでの改正経緯

#### 3-1. 労働時間法制の概要

改正法について解説する前に、労働時間法制の概要を以下で説明しましょう (図表 3)。

現行の労基法では、法定労働時間として、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、としています (労基法第32条)。週40時間、1日8時間を超えても労働させてはなりません。それに加え、使用者は毎週少なくとも1回 (または4週間に4日以上) の休日を与えなければなりません (法定休日。労基法第35条)。

時間外及び休日労働では、法定は週40時間となっていますが、使用者は、過半数組合ま



た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、時間外または休日に労働させることができることになっています（労基法第36条）。

時間外労働に係る労使協定は、労使で定めることができますが、そうすると青天井になるとの考えから、現行法では、厚生労働大臣が、時間外労働の限度について基準を定めることになっています。これが「限度基準告示」であり、時間外労働が1カ月であれば45時間、1年間であれば360時間となっています。労働基準監督署は、いわゆる36協定を締結する際に、1カ月45時間以内にするなど、必要な助言及び指導を行うことができます。

ただし、これを厳格に適用すると経済活動に支障が生じるおそれもあることから、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が予想されるときには、限度時間を超えた延長時間を協定することができるようになっています（なお、限度時間を超えることができるのは1年間に6回（すなわち、年間6カ月）まで）です。これが限度基準であり、労使当事者は、36協定の締結内容を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する遵守義務も課されています。

次に、時間外、休日及び深夜の割増賃金ですが、現行法は、使用者は、時間外または深夜（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、としています。休日については、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（労基法第37条）。

### 図表3：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（※）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。

##### ※限度基準告示

- ・ 時間外労働の限度は、1か月45時間、1年360時間とする。
- ・ 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の事情が予想されるときは、限度時間を超えた延長時間を協定することができる。

#### 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。

### 3-2. 労働時間法制の主な改正経緯

現行労基法、特に労働時間法制は、これまでどのような改正経緯をたどってきたのでしょうか（図表 4 参照）。労働基準法が制定されたのは昭和 22 年でした。先述のとおり、法制定後、労働時間は非常に長い時代がずっと続きました。昭和 60 年あたりから、特に東京サミットが昭和 61 年に開催されたこともあり、労働時間を世界水準に近づけなければならないとの議論が活発化しました。これらを背景に、昭和 62 年改正において、週 40 時間労働制を本則に規定することとなったのです。ここから法定労働時間の短縮の取り組みが始まったといってもよいでしょう。

昭和 62 年改正では、「変形労働時間制の拡充」（それまでは 4 週間単位の変形労働制だったものを 1 カ月単位の変形労働制に変更。3 カ月単位の変形労働時間制、1 週間単位の変形労働時間制も拡充）や、「フレックスタイム制」も導入されました。変形労働時間制は、業務の繁閑に応じて効率的に労働時間を組むことができる制度であることから、労働時間の短縮につながるということで、62 年改正の際に導入されています。

62 年改正では、「みなし労働時間制の導入」もなされています。当時は、事業場外みなしというものが省令であったのですが、これが法律に格上げされたのです。さらに、特に業務の性質上具体的な指示を行うことが難しい業務について、専門業務型の裁量労働制も導入されています。年次有給休暇制度の改善もなされ、最低付与日数を 6 日から 10 日に増加し、計画付与の規定も盛り込まれました。

昭和 62 年改正では 40 時間労働制を本則に規定していましたが、いつまでにやりますということは書かれていませんでした。そこで、平成 5 年改正で、平成 6 年 4 月 1 日から実施することが明記され（ただし、政令で定める規模・業種の事業場については、平成 9 年 3 月 31 日まで猶予措置を規定）、法定労働時間の短縮が実行されました。また、変形労働時間制の拡充ということで、3 カ月単位の変形労働時間制が 1 年に延ばされています。時間外・休日労働の法定割増賃金率では、休日労働はそれまで 2 割 5 分だったものが、3 割 5 分に引き上げられました。年次有給休暇制度の改善もこの時になされ、初年度の継続勤務要件がそれまで 1 年継続勤務だったものを、6 カ月としています。

平成 10 年改正では、時間外労働について、先述の限度基準告示が法律に根拠を有することとなり、労使の遵守義務もつけ加えられています。さらに、みなし労働時間制の拡充ということで、企画業務型裁量労働制も導入されました。また、年次有給休暇制度の改善が行われており、2 年 6 カ月を超える継続勤務年数 1 年ごとに、2 日ずつ増えるという改正もなされています。

平成 15 年改正では、みなし労働時間制をより使いやすくするとともに、健康確保の観点から専門業務型裁量労働制の協定事項の変更もなされています。

## 図表4: 労働基準法の主な改正経緯

### ・昭和22年制定

### ・昭和62年改正

- 法定労働時間の短縮(40時間労働制を本則に規定)
- 変形労働時間制の拡充
- みなし労働時間制の導入
- 年次有給休暇制度の改善

### ・平成5年改正

- 法定労働時間の短縮
- 変形労働時間制の拡充
- 時間外・休日労働の法定割増賃金率(休日労働は3割5分に引き上げ)
- 年次有給休暇制度の改善

### ・平成10年改正

- 時間外労働
- みなし労働時間制の拡充(企画業務型裁量労働制を新設)
- 年次有給休暇制度の改善

### ・平成15年改正

- みなし労働時間制の改善(専門業務型裁量労働制の協定事項の変更、企画業務型裁量労働制の要件緩和)

### 3-3. 諸外国の法定労働時間と割増賃金率

以上が我が国の労基法改正の経緯ですが、ここで目を転じて、諸外国の法定労働時間と割増賃金率について、国際比較をしてみましょう（図表5参照）。

日本は、週40時間（1日8時間）ですが、これを諸外国と比較すると、アメリカが週40時間で同じであり、中国、韓国も40時間です。フランスは35時間で、世界で最も短い水準にあります。

では、割増賃金率はどうでしょうか。日本は時間外25%、休日35%、深夜25%となっています。一方、時間外はアメリカが50%、フランスが週8時間までは25%、週8時間超になると50%となっています。ベルギー、中国、韓国も50%です。日本と一緒にするのは、この表ではフィリピンだけとなっています。国際水準から見て割増率が低いのではないかと、この議論なされたのは、このように割増賃金率だけを見ると、日本が他の諸国に比べ低かったことがあります。

もちろん、昭和22年の労基法制定時においても、割増率を50%にするかどうかは議論の俎上に上っていたようです。しかしながら、やはり当時の日本の働き方の実情からすれば、割増率50%というのは日本の労働慣行に合わないのではないかとということで25%に落ち着いたと聞いています。

なぜ日本の割増率が低いのかを考えるうえで、日米の労働慣行を念頭に入れるとより理解が進むかもしれません。例えば、アメリカのように、解雇制限がほとんどない国（随意的雇用の国）では、やはり時間外労働により、経済的に負荷をかける法政策も考えられるのですが、日本のように、一度雇用したら、合理的な理由がないと解雇することができない国に

においては、時間外労働で負荷をかけると企業はなかなか対応しづらい面があります。つまり、アメリカのような随意的雇用の国では、仕事が忙しくなれば、追加で雇えばいい（仕事量が減少すれば解雇すればいい）ということになります。日本の場合、追加で雇えば雇うほど、今後仕事が少なくなったときにどうするのかといえ、時間外で調整せざるをえなくなる。つまり、今まで、我が国においては、需要の変動を時間外労働で吸収していた。日本企業が生産の波を時間外労働で調整していたということが、時間外の割増賃金率が低いことに表れていると言えるのかもしれない。

図表5: 諸外国の法定労働時間と割増賃金率

	法定労働時間		割増賃金率		
	週	日	時間外	休日	深夜
(参考)日本	40	8	25%	35%	25%
アメリカ	40	-	50%	-	-
イギリス	48 (17週の平均で計算)	-	-	-	-
フランス	35	-	週8時間まで: 25% 週8時間超: 50% (労働協約等による場合は10%)	-	-
ドイツ	-	8	-	-	-
ベルギー	38	8	50%	100%	-
中国	40	8	50%	休日: 200% 法定祝祭日: 300%	-
韓国	40	8	50%	50%	50%
インドネシア	40	7	1日につき 1時間まで: 50% 1時間超: 100%	1日につき 7時間まで: 100% 7時間超: 200%	-
フィリピン	-	8	25%	30%	-
シンガポール	44	8	50%	50%	-
タイ	48	8	50%	100%	-
マレーシア	48	8	50%	100%	-

※ -: 法令上の定めなし

※ ドイツでは、法律上、緊急時等を除き時間外労働が認められていないため、法定割増賃金率も定められていない。  
なお、ドイツの法定労働時間は1日8時間となっており、また、日曜日・祝日労働も禁止されている。

#### 4. 改正の経緯

改正の経緯を説明する前に、今回の改正の出発点である「労働政策審議会の答申」について触れたいと思います。労働政策審議会では様々な議論の末、平成19年2月2日に労働政策審議会答申をしました。

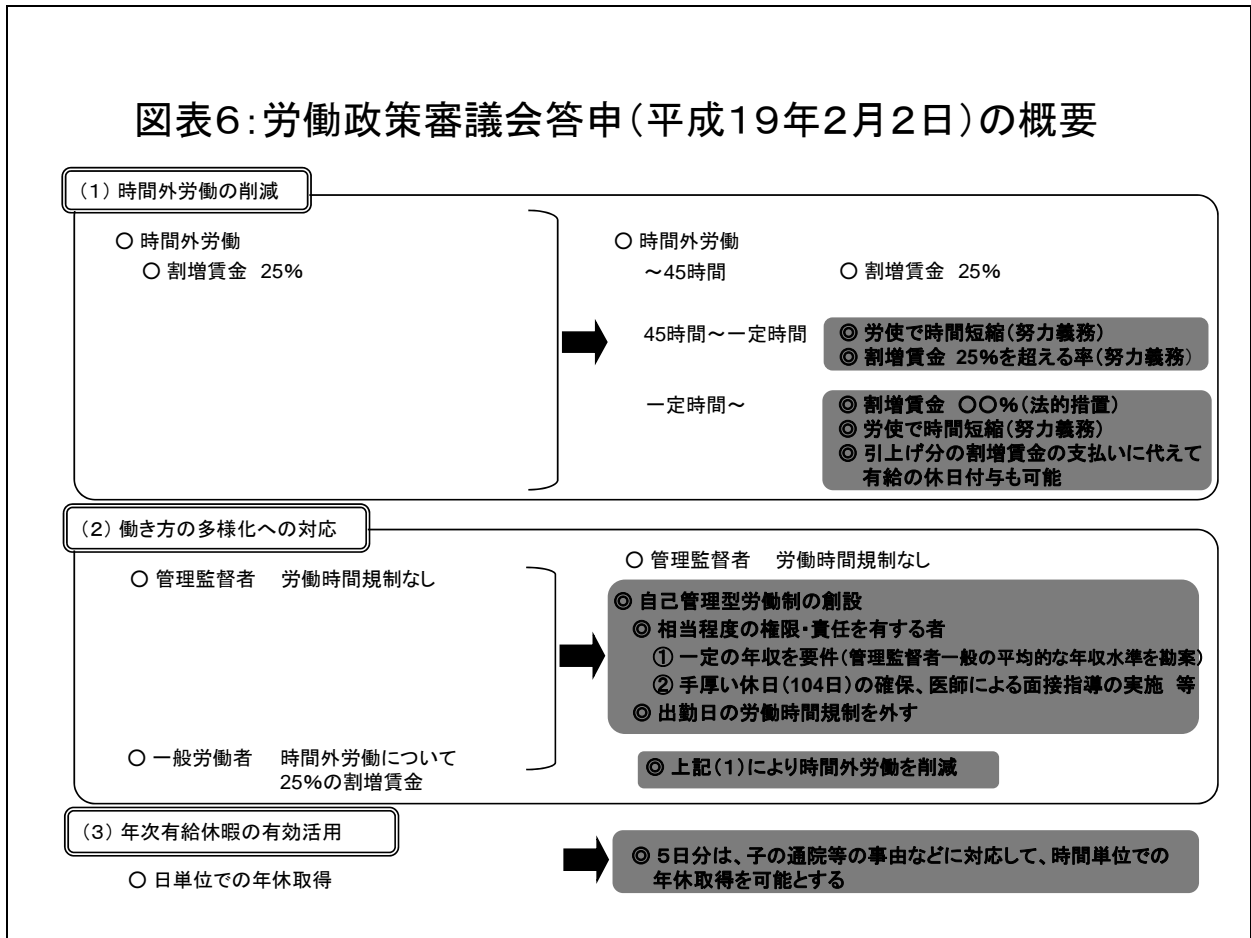
図表6にもあるように、答申では、(1)時間外労働の削減、(2)働き方の多様化への対応、(3)年次有給休暇の有効活用——の3つの柱があった。とくに2点目の「働き方の多様化への対応」が、新聞報道等で注目を浴び、大きな社会的な論議を呼びました。それが、いわゆる「自己管理型労働制の創設」（マスコミ報道では、「ホワイトカラーエグゼンプション」と呼ばれたこともあります）であったことは周知のことと思われま

平成19年2月2日の労働政策審議会答申の直後にあたる、2月6日には与党政調会長合意がなされています（以下図表7参照）。審議会の答申段階では、図表6「(1)時間外労働の削減」にあるように、「一定時間」部分が何時間と決まっておらず、割増賃金も「〇〇%」と政令で決めることとされていきました（つまり、一定時間と割増賃金が未定の状態にあった）。

これが、与党政調会長合意では、一定時間について80時間とし、割増賃金率も50%にすることが与党政調会長合意で明記された。ただし、いきなり月80時間超の時間外労働に50%の割増賃金率を適用すると、中小企業の対応ができないという議論があったため、中小企業については、3年間適用を猶予することも明記されました。また、答申での一つの柱であった「働き方の多様化への対応」（いわゆる「自己管理型労働制」）については、法案として提出しないということも、与党政調会長合意によって明記されています。

この結果、「時間外労働の削減」と「年次有給休暇の有効活用」部分のみで、労働基準法の改正案を策定し、同年3月13日国会へ提出に至りました。その後、継続審議を経るなかで、平成20年6月5日に公明党・政調全体会議において、月80時間超を月60時間超とする修正案が了承されます（月80時間超が過労死の認定基準と同じ数字であることを懸念する声があり、月60時間超とする修正案について、その対応については政調会長に一任となったと聞いています）。

図表6:労働政策審議会答申(平成19年2月2日)の概要



図表 7 : 改正労基法の成立過程

年月	事項
<b>&lt;審議会答申から国会審議まで&gt;</b>	
平成 19 年 2 月 2 日	労働政策審議会答申
同年 2 月 6 日	与党政調会長合意
<b>【第 166 回通常国会】</b>	
同年 3 月 13 日	労働基準法改正法案を国会に提出
同年 5 月 24 日	衆・本会議において趣旨説明質疑
	衆・厚労委に付託
同年 5 月 25 日	衆・厚労委において提案理由説明
同年 6 月 1 日～20 日	衆・厚労委において質疑 5 回
	→ 継続審議
<b>【第 168 回臨時国会】</b>	
平成 19 年 11 月 2 日～7 日	衆・厚労委において質疑 2 回
	→ 継続審議
	※ 労働契約法・最低賃金法改正案については同国会において成立
<b>【第 169 回通常国会】</b>	
質疑なし	→ 継続審議
<b>&lt;法案修正に向けた動き&gt;</b>	
<b>【与党の動き】</b>	
平成 20 年 6 月 5 日	公明党・政調全体会議において「 <u>月 80 時間超</u> 」を「 <u>月 60 時間超</u> 」とする修正案を了承。対応について政調会長に一任
平成 20 年 6 月 18 日	与党政調会長合意
	「労働基準法の修正について、公明党案を軸に、与党新雇用対策に関する PT において関係者と協議し、成案を得た上で、秋の国会に提出する」
平成 20 年 9 月 25 日	与党政調会長合意
	法定割増賃金率の引き上げについて「 <u>月 80 時間超</u> 」を「 <u>月 60 時間超</u> 」とする修正等を決定する。
<b>&lt;国会修正から成立まで&gt;</b>	
<b>【第 170 回臨時国会】</b>	
平成 20 年 11 月 18 日	衆・厚労委において修正案趣旨説明及び可決（質疑なし）、衆・本会議において可決
同年 12 月 2 日	参・厚労委において質疑及び可決
同年 12 月 5 日	参・本会議において可決・成立

それを受けて、自民党とも話し合いがなされ、平成 20 年 6 月 18 日に与党政調会長合意がなされています（「労働基準法の修正については、公明党案を軸に（月 80 時間を月 60 時間超とするという修正案を軸に）、与党新雇用対策に関する PT（プロジェクトチーム）において関係者と協議し、成案を得た上で、秋の国会に提出する」ということとなった）。

その後、さらに、与党政調会長合意が 9 月 25 日に結ばれました。今までは公明党案を軸に、関係者と協議し、成案を得た上でとなっていたものを、実際に「月 80 時間超」を「月 60 時間超」とする修正を決定したのです。そして、第 170 回臨時国会において、平成 20 年 11 月、労働基準法について審議される見通しが立ち、11 月 18 日には衆議院の厚生労働委員会において修正案の趣旨説明がなされ、修正案は可決されました。

衆議院で採決がなされた後は、参議院で 12 月 2 日に審議されて可決。12 月 5 日には本会議においても可決・成立しました。以上が、成立までの経緯です。

## 5. 改正法の概要

### 5-1. 改正法の概要

先述のとおり、労働政策審議会の答申では、(1)時間外労働の削減、(2)働き方の多様化への対応、(3)年次有給休暇の有効活用——の 3 つの柱がありましたが、「(2)働き方の多様化への対応」（自己管理型労働制の導入）に係る部分が落ちて、改正法は 2 つの柱から成っています（図表 8 参照）。

1 つめの柱が、時間外労働の削減ですが、現行は時間外労働の割増賃金が 25%以上であるところを、改正法施行後は、1 カ月を例にとると 45 時間までは現行のままとなり、45 時間を超えた場合については、労使で時間短縮の努力義務を課すとともに、法定割増賃金率 25%を超える率も定める努力義務も課されています。

月 60 時間超の時間外労働については、割増賃金率を 50%以上とすることも定められました。ただし、この部分については、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も、労使協定を結べば可能にすることも導入されています。また、先ほど、与党合意の説明でも触れましたように、50%以上の割増賃金率については、中小企業に対して猶予措置を講ずるようにもなっています（中小企業の定義については後述）。

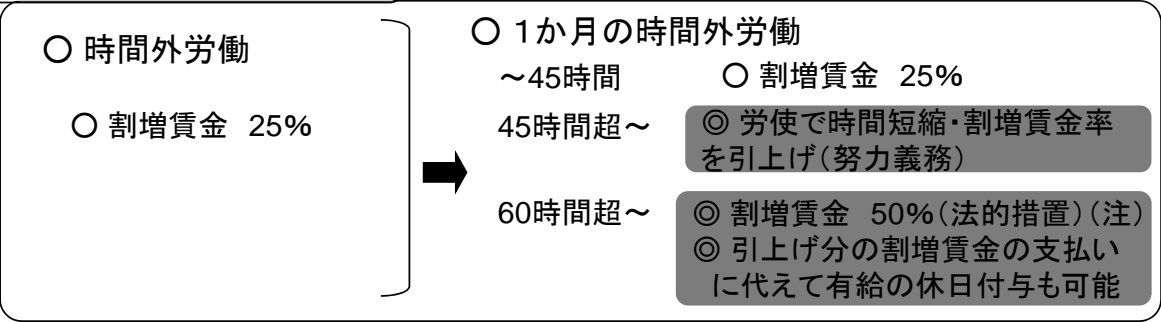
2 つめの柱は、年次有給休暇の有効活用です。これまで年休の取得単位は 1 日となっていました。今後は 5 日を限度として、子の通院等の事由などに対応して、時間単位での年次有給休暇の取得を可能とするものです。なお、わかりやすいように「子供の通院等の事由」と規定されていますが、年次有給休暇とは別に目的を問わないのですから、何に使ってもかまいません。ただ、よく使われるであろう事例として、朝病院に行く、あるいは、保育所に子を届けてから通勤するというので、例示として挙げているものです。

施行期日は、平成 22 年 4 月 1 日となっています。

図表8:労働基準法の一部を改正する法律の概要

I 概要 <現在> <改正後>

(1) 時間外労働の削減



(2) 年次有給休暇の有効活用



(注) (1)60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる((1)のその他の部分及び(2)については猶予措置なし)。

II 施行期日 平成22年4月1日

5-2. 法定割増賃金率の引き上げ

以下、改正法の中身について具体的に解説していきましょう(図表9参照)。

まず、法定割増賃金率の引き上げについてですが、1カ月60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を現行の25%以上から50%以上に引き上げることを定めています。中小企業については、当分の間適用猶予がなされます(適用猶予については、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)。

留意事項として、休日労働の割増賃金率と深夜労働の割増賃金率は変更がないことがあげられます。その結果、時間外と深夜は、現行で合計50%以上ですが、今後、月60時間超の時間外労働の部分について、それが深夜にかかっている場合には75%以上となります(時間外(月60時間超)+深夜=75%以上)。

ただし、ここで注意すべきなのは、時間外労働と休日労働は別であるということです。法定休日が日曜日という場合、たとえ日曜日に休日労働をしても、60時間にカウントされることはありません。現行でも、時間外労働と休日労働は分かれています。休日労働の時間数は時間外の60時間にはカウントされないのですから、休日労働をした部分の割増賃金は現行と変わらず35%以上のままとなります。



## 図表9: 法定割増賃金率の引き上げ

- 1ヶ月60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を、現行の25%から50%に引き上げ

- 中小企業については、当分の間、適用猶予(次項)

※ 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)

- 休日労働の割増賃金率(35%)と深夜労働の割増賃金率(25%)は変更なし。

→ 時間外+深夜は50%であるが、今後、  
時間外(月60時間超)+深夜=75% となる。

※ 時間外労働と休日労働は別であることに留意。

次に、適用猶予される中小企業の範囲ですが、中小企業基本法における中小企業の定義と同じものを用いています。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というものです。図表 10 にあるように、「①資本金の額または出資の総額」と「②常時使用する労働者の数」は、「または」でつないでいますので、どちらかが該当すれば中小企業にあたります。

なお、労働基準法は基本的に事業場単位の適用であり、就業規則も事業場単位で作成することが定められていますが、今回の法定割増賃金率の引き上げの部分の適用猶予については、事業場ではなく、企業単位で判断することになっています。といいますのも、今回の割増賃金率の引き上げは、現行の倍の額の割増賃金を支払うことになるため、経営体力に大きくかかわる問題だからです。例えば、割増賃金率の引き上げに対応するために設備投資が必要になる場合が想定されますが、それを実行するためには、事業場単位ではなくて、企業単位となる可能性が高いことから、企業単位で判断するとなっているわけです。

図表 10 では、代表的な業種(小売業、サービス業、卸売業)を例示していますが、例えば、小売業については、資本金 5,000 万円以下、または常時使用する労働者の数 50 人以下となっており、サービス業ならば、資本金 5,000 万円以下、または常時使用する労働者の数は 100 人以下まで上がります。卸売業でいいますと、資本金 1 億円以下、または 100 人以下となっています。その他の業種については資本金 3 億円以下、または 300 人以下となっています。

## 図表10: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	常時使用する労働者の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

※ 業種は日本標準産業分類に基づく分類

### 5-3. 代替休暇

先ほど改正法の概要で指摘しましたように、改正法では、法定割増賃金率の引き上げ分に相当する割増賃金の支払いに代えて休暇を与える制度が盛り込まれています（図表 11 参照）。

今回の改正では、月 60 時間超の時間外労働が行われた場合に、労働者に休息の機会を与え、その疲労回復を図り、健康確保に役立つ観点から、労使協定により、今回の改正による引き上げ分（25%）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できる制度が設けられました。

つまり、改正法の趣旨は、月 60 時間を超えるような長い時間外労働を行った労働者については、その分、休息してもらおうというものです。もちろん割増賃金で支払ってもよいのですが、休んでもらうことで疲労の回復を促進することが、労使協定を結べば、オプションとして可能になったということです。

図表 11 の図によれば、時間外労働が行われない場合（残業ゼロ時間）は通常の賃金が払われるわけですが、ゼロ時間から 60 時間までは便宜上 25%の割増賃金が支払われるとしております（実際は、先述の限度基準告示の改正により、25%を上回る率を労使協定で結ぶ努力義務が課されているが、説明の便宜上 25%のままとしている）。60 時間を超えると、50%の割増賃金を支払わなければならないため、代替休暇を与えることができる部分とは、60 時間超のうち 25%を超える部分（図の濃い網掛け部分）の賃金に相当する時間が有給休暇で付与することができることになる。

図表 11 の【具体例】にもあるように、たとえば、時間外労働を月 76 時間行った場合、

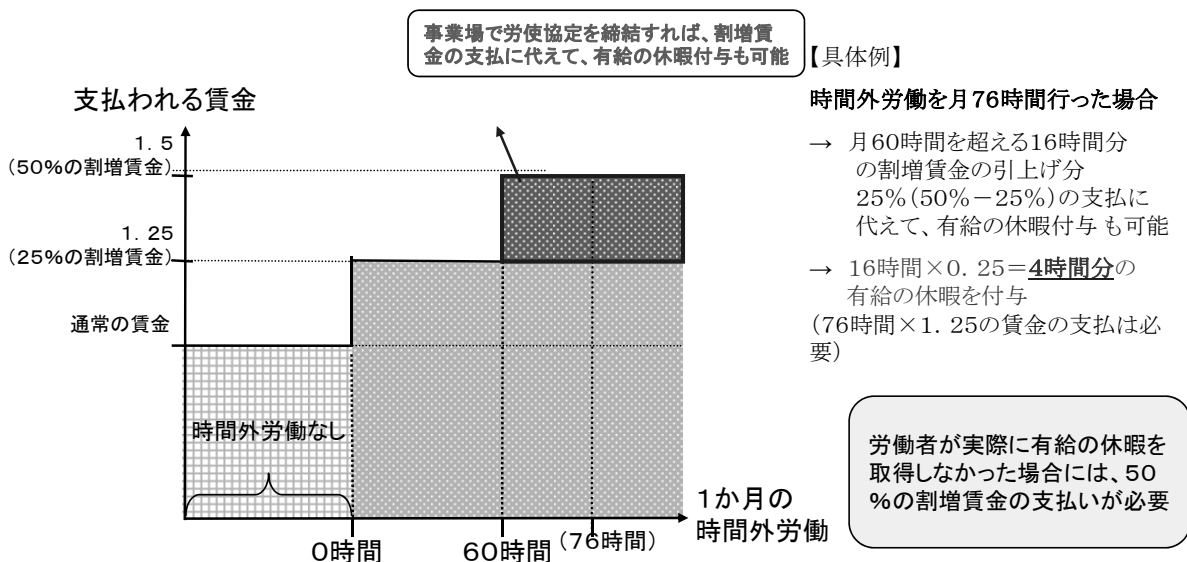
月 60 時間を超える時間外労働は 16 時間になります（月 76 時間－月 60 時間＝月 16 時間）。その 16 時間分の割増賃金の引き上げ分を計算すると、 $16 \text{ 時間} \times 25\% \text{ 分} (50\% - 25\% = 25\% \text{ 分})$  となり、通常の賃金が支払われる休暇に直すと、4 時間分の有給休暇を付与することができることとなります。

ただし、改正法は、あくまで 25% を上回る部分について代替休暇を与えてよいと規定しているわけですから、仮に代替休暇を付与したとしても、割増賃金 25% 分については、事業主は支払う必要があることを留意してください。

また、労使協定で締結されているのは、あくまでも代替休暇を与えることができるという枠組みを設けることであり、実際に取得するかどうかは労働者の自由となっています。したがって、有給休暇と違って、使用者が、「あなたはちょっと働き過ぎだから休みなさい」ということで代替休暇を与えようとする、これは労使協定があればできるわけですが、労働者側が、「私は休むよりも割増賃金でいただきたい」ということで、取得しないことを選択した場合には、休暇ではなくて、やはり 50% の割増賃金を支払う必要があります。

図表 11：代替休暇

月60時間超の時間外労働が行われた場合に、労働者に休息の機会を与え、その疲労回復を図り、健康の確保に役立てる観点から、労使協定により、今回の改正による引き上げ分（25%）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できることとする制度。



なお、3月5日に労働政策審議会に諮問された省令案（省令案要綱の「代替休暇」部分の抜粋について図表12参照）では、代替休暇の付与単位は1日又は半日としています。これはなぜかという、代替休暇を、例えば、1時間という短い時間とするのでは、あまり休息の効果がないのではないかとの考えからです。ある程度まとまった時間を与えないと、休んだことにならないのであり、例えば、積み上げて1日分になった場合、あるいは、半日分になった場合（例えば、所定労働時間が8時間であれば、半日分は4時間）など、まとまった単位で与えることができるよう規定しています（図表12参照。別添付属資料「労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等の諮問について」（本報告書51～52頁）参照）。

また、省令は付与時期についても定めており、月60時間を超えた月の末日の翌日から起算して2カ月以内に与えることができることとしています。なぜ2カ月かという、代替休暇が長時間労働をした労働者に休息を与えるとの趣旨であることから、できる限り早期に代替休暇を与える必要があるからです。したがって、ある程度近接した時期に代替休暇を取得していただくことによって疲労回復を図り、健康確保に役立ててもらおうということで、労使協定で定める内容にもよりますが、2カ月以内としています。

図表12：労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱（「代替休暇」部分の抜粋）

#### 第一 代替休暇

一 使用者は、従来の二割五分以上の率に代えて五割以上の率で計算することによる割増賃金の引上げ分の支払に代わる通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（以下、「代替休暇」という。）に係る労使協定をする場合には、次に掲げる事項について、協定しなければならないものとする。

（一） 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

（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（時間外労働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。）

二 一の（一）の算定方法は、一箇月について六十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（三において「換算率」という。）を乗じるものとする。

三 一の割増賃金の引上げ分の支払が不要となる時間は、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するものとする。

#### 5-4. 割増賃金引き上げ等の努力義務

次に、割増賃金引き上げの努力義務について説明します。先述のとおり、月 60 時間を超える労働時間の 50%以上の割増賃金率の部分と代替休暇については、中小企業が適用猶予となるわけですが、月 45 時間超～60 時間の努力義務については、企業規模にかかわらずすべて適用されることとなります。

3 月 5 日に労働政策審議会に諮問された限度基準告示の改正案により、①限度時間を超える時間外労働をさせる場合（1 ヶ月であれば 45 時間超）には、特別条項付きの 36 協定で、当該限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めること、②その割増賃金率は、法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること、③労使当事者は、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ること——の三つが盛り込まれています（図表 13 参照。別添付属資料「労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等の諮問について」（本報告書 53 頁）参照）。

図表 13：労働基準法第三十六条第一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案要綱

##### 第一 特別条項付き時間外労働協定

一 特別条項付き時間外労働協定では、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。

二 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。

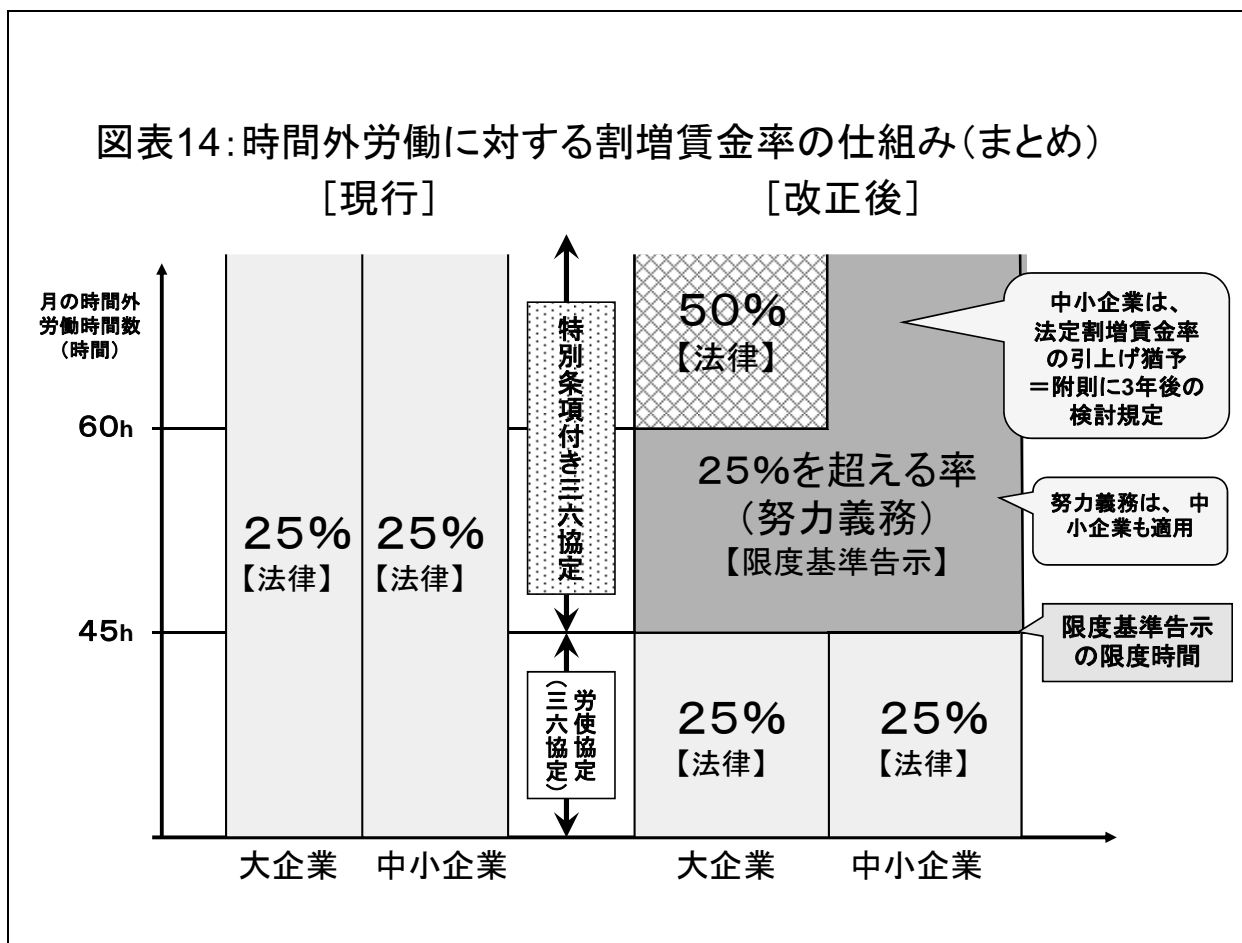
三 労使当事者は、一により限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、時間外労働について法第三十七条第一項の政令で定める率（二割五分）を超える率とするように努めなければならないものとする。

##### 第二 その他

この告示は、平成二十二年四月一日から適用するものとする。

#### 5-5. 時間外労働に対する割増賃金率の仕組み

時間外労働に対する割増賃金率の仕組みをまとめると、図表 14 となります。左側が現行であり、大企業、中小企業ともに時間外労働は 25%の割増賃金となっていますが、改正法施行後は月 45 時間までは 25%、月 45 時間を超えた場合は、まず 25%を超える率にするよう努力義務がかかります。さらに、大企業については、月 60 時間超の割増賃金率が 50%となります。なお、月 60 時間超については、中小企業は適用されませんが、努力義務の規定はかかりますので、できる限り引き上げを図っていただきたいと思います。



### 5-6. 時間単位年休

最後に、時間単位年休について説明します（図表 15 参照）。本改正事項も企業規模にかかわらず適用されるものです。現行労基法は、年次有給休暇は日単位の取得となっていますが、改正法では、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となります。

ここでのポイントは、第一に、労使協定で結ぶということで、労使協定がない事業場においては、原則1日単位でしか取得はできないということがあります。第二に、1年に5日分を限度としていることです。具体的には、10日有給休暇を有している人が10日のすべてを時間単位年休にすることはできません。

なぜ5日に限定しているかという点、年次有給休暇は、もともと労働者がきちんと休んで疲労回復をした上で仕事についてもらおうという趣旨があるからです。つまり、きちんと休むという観点から、1日単位が原則というのが理由の一つです。もう一つの理由は、計画年休は労使協定事項で5日以外の部分について締結することができることから、そのバランスでいうと、やはり5日分が限度となる、というものです。

## 図表15:時間単位年休

※ 企業規模にかかわらず適用

### ■ 現行、年次有給休暇は「日単位」で取得

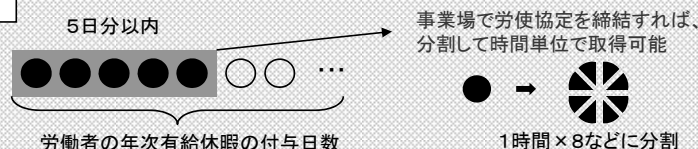
➡ 事業場で労使協定を結ぶことにより、1年に5日分を限度として「時間単位」で取得することが可能に

### ■ 年次有給休暇を日単位で取得するか、「時間単位」で取得するかは、労働者が自由に選択。

#### 労使協定で定める事項

- 時間単位年休を付与することができることとされる労働者の範囲
- 付与することができることとされる時間単位年休の日数(5日を上限)など

【図】時間単位年休の仕組み



なお、あくまで5日を限度としているだけであり、5日すべてを労使協定で結ぶ必要はありません。事業場によっては、時間単位で与えるのは難しいという場合、例えば、初めの段階として1日を限度としてもかまいません。少しずつ制度が定着していけば、延ばしていくということも可能になるのではないかと考えています。

また、年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択できることになっています。この規定は、5日分を限度に時間単位年休を労使協定で締結したとしても、労働者は1日単位でも取得可能です。逆に言いますと、使用者の側が、「あなたは、時間単位でとれ」と命令することはできません。時季変更権の行使がある場合、例えば、「この時間単位に私は休みたい」と言ったときに、使用者が「事業の運営に差し障りがあるから、別の時季にずらしてくれないか」ということはもちろん可能ですが、「いや、時間ではなく、日にしろ」とか、「日ではなく、時間にしろ」と命令することはできない構成になっています。

労使協定で定める事項ですが、時間単位年休を付与することができる労働者の範囲は、年次有給休暇が事業の運営との関係で認められるものであることから、例えば部署単位で定めるなどの対応が必要ではないかと考えております。

年休は目的によって取得できるものではありませんので、例えば、お子さんを有している

女性にのみ限定して時間単位年休を設けることはできません。もちろん、事業所において任意で育児、介護関連の休暇を設けることは構いませんが、時間単位年休の用途を育児や介護などに限定することはできません。あくまで用途は自由でないといけないということです。

なお、3月5日に労働政策審議会に諮問された省令案（省令案要綱の「時間単位年休」部分の抜粋について図表16参照）では、労使協定で定める事項として、まず、1日の所定労働時間が何時間に当たるのかを明確化することがあります。1日の所定労働時間が何時間に当たるかをなぜ労使協定に盛り込むかという点、まず、所定労働時間が同じ人であれば問題がないのですが、パート労働者のように、例えば、月曜日は4時間、火曜日は8時間などと、日によって様々な場合に対応することが必要であるからです。この例では、4時間とか8時間とか日によってばらばらな場合、4時間は最低の所定労働時間数になってしまうため、こういう場合には、1年で平均した所定労働時間数を出してもらおうこととなります。

また、1日の所定労働時間に端数が出た場合の処理への対応も必要となります。省令案では、端数が出た場合には、これを下回らない整数にすることとしています。例えば、所定労働時間が7.5時間という端数が出た場合は8時間といった整数にすることとなります。これは、時間単位とすることによって労働者個人が有している年次有給休暇の日数を減少させないようにはする必要があることによります（詳しくは、別添付資料「労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等の諮問について」（本報告書52頁）参照）。

図表16：労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱（「時間単位年休」部分の抜粋）

## 第二 時間単位年休

一 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。）に係る労使協定で定める事項は、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。（二）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時間単位年休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。）

二 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うものとする。



## 6. おわりに

改正労基法の今後のスケジュールとしては、平成 21 年 3 月 5 日に労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等の諮問がなされ、答申が出た後、省令・告示を策定することとなります。細かい解釈の問題が今後出てくることが予想されますが、それらの解釈については施行通達をまとめ、並行してリーフレットや、説明会等によって周知を図り、平成 22 年 4 月 1 日には円滑にこの制度が施行できるようにしていきたいと考えています。

## II. 討 議 概 要

## II. 討議概要<sup>1</sup>

### 1. 月 60 時間超の割増賃金率引き上げについて

【A】 1 カ月 60 時間超の割増賃金率の引き上げについてですが、その 1 カ月の定義は、どのようなものでしょうか。通常、企業の場合ですと 1 カ月の計算期間を持っていると思うのですが、それで考えてよいのか。それともカレンダーごとの月で考える必要があるのか。

【富田】 60 時間超とする月の算定ですが、これは別に、1 月であれば 1 月 1 日から 1 月 31 日までと決まっているものではありません。その事業所の賃金計算期間、例えば、賃金算定の締めが 1 月 20 日締めであれば、20 日までを 1 カ月とみなすということで結構です。それは事業所の実情によります。

【B】 月 60 時間超の労働時間ですが、例えば、月の半ばでその人の残業が 60 時間を超えたときから 50%を支払うということになるのでしょうか。

【富田】 我々の現在の法解釈では、月 60 時間というのは積み上げでカウントするものと考えています。積み上げというのは、例えば、1 月 20 日に 60 時間を超したら、1 月 20 日を超した時間外労働はすべて 50%という計算です。

【C】 60 時間超の時間外労働の特定の問題ですが、1 日から起算して時間外労働が月 60 時間になり、それ以降の労働が 60 時間超というのか。それとも、月トータルで見て 60 時間を超えた部分の時間数が 60 時間超となるのでしょうか。

【富田】 先ほども申しましたように、法の趣旨としては、月 60 時間を超えるような労働についてはできる限り抑制していただくというものです。事後で計算してみて、「60 時間を超えていましたね。では、払います」というのではなくて、月々きちっと見ていただいた上で、月 60 時間を超えたら、抑制していこうというインセンティブを使用者に課すというのが法の趣旨だと考えますので、積み上げ方式とお考えください。ですから、1 時間からカウントしていき、60 時間を超えたところから時間外、50%の割増賃金率が適用されるということなのです。

### 2. 代替休暇と法定休日との関係

【D】 当社では週休 2 日制としておりまして、土日両日どちらも休日扱いとして法を上回る休日出勤の割増率を設定しています。現行法であれば、時間外割増率が休日割増率を上回ることがないので何も問題は生じないのですが、今後、改正法が施行されますと、60 時間を超える部分は 50%支給していくこととなります。その際の計算はどうなりますでしょうか。

---

<sup>1</sup> 本報告は、平成 21 年 2 月 26 日に実施されたが、平成 21 年 3 月 5 日に労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等の諮問がなされたことから、討議概要についても、3 月 5 日時点の情報を加味した上で、加筆修正している（「省令案要綱等」については別添付属資料 50 頁以下参照）。

【富田】 近年、週休 2 日制が定着してきましたので、土日両方休みという事業所が増えています。現行法は、休日労働で 35%の割増賃金率を定めるよう規定しています。労働基準法は週 1 回を休日としていますので、例えば、日曜日が 35%で、土曜日が 25%としても法律違反にはなりません。ただ、企業によっては、土日で差がなく 35%にしているところもあると聞いています。

考え方としては、月 60 時間の時間外労働の算定は、休日を除く部分ですので、現行の週休 2 日制においては、法定休日は除外なのですが、所定の休日（先ほどの例で、土曜日）の労働については時間外に算定されます。

【E】 一般的な企業では、日曜、土曜、祝日のいずれも同じ休日の割増率を設定しているところが多いと思います。したがって、法定休日は、例えば、日曜日と決めていない企業も多い。今後、この法律が施行されたら、法定休日は、例えば、日勤者であれば日曜日となり、交代勤務者であれば別の曜日というように、事前に決める必要があるのでしょうか。

【富田】 法定休日につきましては、ご指摘のとおり、現行でも特定しなければならないとは書いていません。もちろん通達があり、特定することが望ましいと指導すると書いてはあります。実際は現場でも指導しているケースがあるかと思いますが、法律上の義務ではありません。

ただ、やはり事前に特定したほうが給与計算はしやすくなると思われれます。とりわけ今までは、法定と所定の休日と同じ率を設定している企業も多いことから、あまり計算は複雑ではありませんでした。今後、時間外労働の部分については月計算で出てくるようになりますので、事前に特定しておかないと、なかなか給与システムを組めないかもしれません。そうしたシステムを組む観点から、法定休日を特定したほうが望ましいと考えている企業もあるようです。

【F】 法定休日を週 1 日と判断するのでしょうか、それとも 4 週 4 日と判断するのでしょうか。1 週 1 日が原則だと思いますが、それを 4 週 4 回と解釈して運用してもよろしいのでしょうか。

【富田】 労働基準法第 35 条第 2 項では、4 週間を通じ 4 日以上の日を与える場合について定めています。毎週 1 回というふうに与えないのであれば、4 週間を通じて 4 日以上となります。したがって、4 週 4 回の運用は可能です。ただし、4 週間の起算日は明らかにするよう省令に規定されています。

### 3. 代替休暇と年次有給休暇の関係について

【G】 代替休暇と年次有給休暇ではどちらが優先されるのでしょうか。例えば、1 日分の代替休暇がたまっただとして、労働者は、年次有給休暇と代替休暇のいずれかを選択できるのでしょうか。

【富田】 代替休暇と年次有給休暇のいずれを優先するのかという点ですが、これについて

は、代替休暇と異なり、年次有給休暇は労働者が自由に行使できるものということで、性格が違うということをまずおさえておいてください。労働者が両者を実際にどう使うのかについては、使用者が代替休暇を与えようとする段階で問題が発生するのかなと思います。使用者から代替休暇の打診があったときに、労働者はそれを取得しないということはもちろんできます。

そこで、取得しないかわりに、「私は年次有給休暇を取得します」といったときには、使用者は事業の運営を阻害する等の事情がない限り拒否はできないことになるため、結果的には、労働者の側が選択できるということになるのだと思います。

#### 4. 時間外労働の月 45 時間超の割増率の努力義務について

【H】 月 45 時間超の割増賃金率の努力義務ですが、特別条項付きの 36 協定で割増率を定めることとなっています。これは毎回 36 協定で定めなければならないのでしょうか。それとも、これを省略することは可能でしょうか。例えば、就業規則で通常の割増率を定めていますが、それに加えて月 45 時間超の割増賃金率を盛り込むことによって、36 協定の締結を省略することは可能でしょうか。

【富田】 3 月 5 日に労働政策審議会で諮問されている告示の改正案は、特別条項付き 36 協定の中に書き込むよう求めています。したがって、特別条項の中には記載する必要があると思っております。

ただ、ここで注意いただきたいのは、就業規則にも、もちろん記載してもらう必要があるということです。就業規則は、要するに、賃金の計算方法について記載する必要がありますので、特別条項つき時間外協定と就業規則の両方に記載する必要があることとなります。

【I】 限度基準告示の限度時間を超える部分が努力義務化されたわけですが、限度基準告示に適用除外されている業種があると思います。それらの業種では、努力義務自体が適用されないのでしょうか。法の趣旨的に言えば、天候や繁忙度の波がある業種で適用除外されていることは理解できるのですが、仮に改正法の努力義務部分も適用されないとすると、その趣旨がわかりません。

【富田】 時間外の努力義務についてですが、業種によって適用除外が現行の限度基準告示に盛り込まれています（例えば、自動車の運転業務などの業界については、事業運営の仕方が一般の業種と違うことがあり、適用除外となっている等）。したがって、限度基準告示自体が適用されていませんので、今回の改正法の努力義務部分についても適用されないこととなります。

## Ⅲ. 付 属 資 料

### 目 次

- ◆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.htm> …… 31頁
- リーフレット  
「労働基準法の一部改正法が成立～平成22年4月1日から施行されます～」…… 32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）
  - ・ 概要 …… 34頁
  - ・ 条文 …… 35頁
  - ・ 新旧対照表 …… 39頁
  - ・ 労働基準法の一部を改正する法律について  
（平成20年12月12日基発第1212001号）…… 47頁
- ◆労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等  
の諮問について  
（ <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0305-2.html> ） …… 50頁

※付属資料は、事務局がまとめた。

## 労働基準法が改正されます(平成22年4月1日施行)

「労働基準法の一部を改正する法律」が第170回国会で成立し、平成20年12月12日に公布されました(平成20年法律第89号)。

改正労働基準法は、平成22年4月1日から施行されます。

このページでは、改正労働基準法についての情報を順次掲載していきます。

○リーフレット「労働基準法の一部改正法が成立～平成22年4月1日から施行されます～」  
(PDF:164KB)

○労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)

・概要(PDF:55KB)

・条文(PDF:80KB)

・新旧対照表(PDF:130KB)

・労働基準法の一部を改正する法律について(平成20年12月12日基発第1212001号)  
(PDF:85KB)

○「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等についての労働政策審議会からの  
答申について

担当:労働基準局監督課法規係(5424)

---

# 労働基準法の一部改正法が成立

～ 平成22年4月1日から施行されます ～

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)が、平成20年12月12日に公布され、平成22年4月1日から施行されます。

このリーフレットでは、改正のポイントを解説しています。内容をご理解いただき、長時間労働の抑制等に向けて積極的な取り組みをお願いします。

1

## 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

(中小企業については、当分の間、適用が猶予されます)

1か月に60時間を超える時間外労働を行う場合・・・50%以上

(改正法第37条第1項、第138条)

- 1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。(注1)
- ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。(注2)(※)

(注1) 割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象です。休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増賃金率は、変更ありません。

(注2) 中小企業の割増賃金率については、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

### ※ 猶予される中小企業

- ① 資本金の額または出資の総額が  
小売業 5,000万円以下  
サービス業 5,000万円以下  
卸売業 1億円以下  
上記以外 3億円以下

または

- ② 常時使用する労働者数が  
小売業 50人以下  
サービス業 100人以下  
卸売業 100人以下  
上記以外 300人以下

(注) 事業場単位ではなく、企業(法人または個人事業主)単位で判断します。

## 割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組みが導入されます

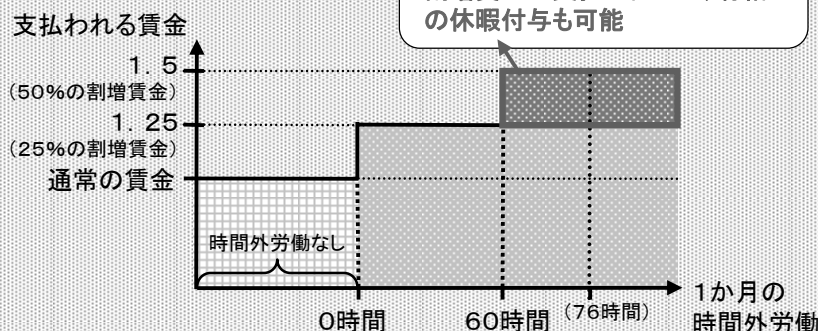
(改正法第37条第3項)

- 事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。(注1)
- 労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です。(注2)

(注1) この有給の休暇は、長時間の時間外労働を行ったときから一定の近接した期間内に、半日単位などまとまった単位で付与することが考えられますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。

(注2) 労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。

【図】割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組み



### 【具体例】

時間外労働を月76時間行った場合

→ 月60時間を超える16時間分の割増賃金の引上げ分25%(50%-25%)の支払に代えて、有給の休暇付与も可能

→ 16時間×0.25=4時間分の有給の休暇を付与(76時間×1.25の賃金の支払は必要)



## 2

### 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます

(企業規模にかかわらず、適用されます)

限度時間(1か月45時間)を超える時間外労働を行う場合・・・25%を超える率

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

① 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること

② ①の率は法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努めること

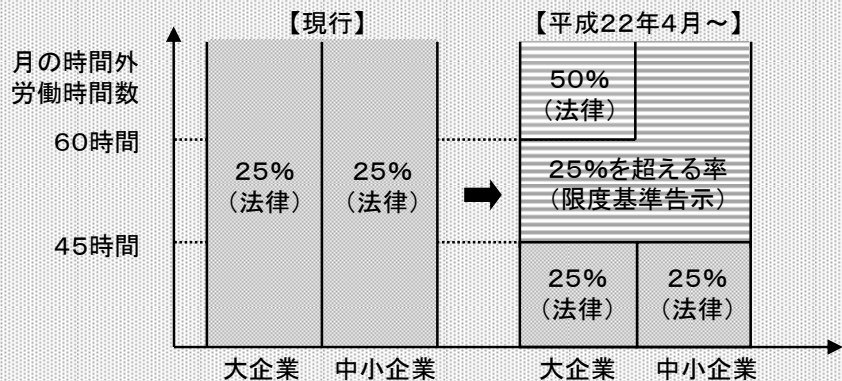
③ 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めることが必要となります。(注1)(注2)

(注1) 労使は、時間外労働協定の内容が限度基準告示に適合したものとなるようにしなければなりません。(労働基準法第36条第3項)

(注2) 今後、改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、限度基準告示が改正される予定です。

【図】時間外労働に対する割増賃金率の仕組み

※ 1、2の改正内容を図にすると右のようになります。



## 3

### 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります

(企業規模にかかわらず、適用されます)

(改正法第39条第4項)

○ 現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。(注1)(注2)

○ 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。(注3)

(注1) 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになります。

(注2) 1日分の年次有給休暇が何時間分の年次有給休暇に当たるかは、労働者の所定労働時間をもとに決めることとなりますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。

(注3) 例えば、労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。

【図】時間単位年休の仕組み



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>

(H20.12)

# 労働基準法の一部を改正する法律の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

## I 概要

<現在>

### (1) 時間外労働の削減

- 時間外労働
- 割増賃金 25%

<改正後>

### ○ 1か月の時間外労働

～45時間

- 割増賃金 25%

45時間超～

- ◎ 労使で時間短縮・割増賃金率を引上げ  
(努力義務)

60時間超～

- ◎ 割増賃金 50% (法的措置) (注)
- ◎ 引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休日付与も可能

### (2) 年次有給休暇の有効活用

- 日単位での年休取得

◎ 5日分は、子の通院等の事由などに対応して、時間単位での年休取得を可能とする

(注) (1)60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる((1)のその他の部分及び(2)については猶予措置なし)。

II 施行期日 平成22年4月1日

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）

労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）の一部を次のように改正する。

第十二条第三項第四号中「第三十九条第七項」を「第三十九条第八項」に改める。

第三十六条第二項中「労働時間の延長の限度」の下に「、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率」を加える。

第三十七条第一項に次のただし書を加える。

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。

第三十七条第二項の次に次の一項を加える。

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

一頁

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、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。

第三十八条の四第五項中「第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項」の下に「、第三十七条第三項」を加え、「次条第五項及び第六項ただし書」を「次条第四項、第六項及び第七項ただし書」に、「第三十六条、第三十八条の二第二項」を「第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項」に改め、「第三十六条第二項」の下に「、第三十七条第三項」を加える。

第三十九条第四項中「前三項」を「前各項」に改め、同条第六項中「有給休暇の期間」の下に「又は第四項の規定による有給休暇の時間」を加え、「平均賃金又は」を「それぞれ、平均賃金若しくは」に改め、「通常の賃金」の下に「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」を加え、「その期間について」を「その期間又はその時間について、それぞれ」に改め、「相当する金額」の下に「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」を加え、同条第三項

二頁

の次に次の一項を加える。

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こと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こととされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）
- 三 その他厚生労働省令で定める事項

第百六条第一項中「第三十六条第一項」の下に「、第三十七条第三項」を加え、「第三十九条第五項及び第六項ただし書」を「第三十九条第四項、第六項及び第七項ただし書」に改める。

第百十四条中「第三十九条第六項」を「第三十九条第七項」に改める。

第百三十六条中「第三項」を「第四項」に改める。

三頁

附則に次の一条を加える。

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。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十二年四月一日から施行する。

（罰則に関する経過措置）

第二条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（検討）

第三条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律による改正後の労働基準法（以

四頁

下この条において「新法」という。)第三十七条第一項ただし書及び第百三十八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ものとする。

- 2 政府は、前項に定めるものを除くほか、この法律の施行後五年を経過した場合において、新法の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、新法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ものとする。

(地方公務員法の一部改正)

第四条 地方公務員法(昭和二十五年法律第二百六十一号)の一部を次のように改正する。

第五十八条の見出しを「(他の法律の適用除外等)」に改め、同条第三項中「第三十二条の五まで」の下に「、第三十七条第三項」を加え、「第三十九条第五項」を「第三十九条第六項」に改め、同条第四項中「とする」を「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

五頁

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」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」に改める。

(労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正)

第五条 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)の一部を次のように改正する。

第七条第一項中「第三十六条第一項、第三十八条の二第二項」を「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」に、「第三十九条第五項」を「第三十九条第四項及び第六項」に改める。

(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等の一部改正)

第六条 次に掲げる法律の規定中「第三十九条第七項」を「第三十九条第八項」に改める。

- 一 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百四十一号)第七条第五項

- 二 地方公務員の育児休業等に関する法律(平成三年法律第百十号)第二十条第一項

六頁

三 独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第五十九条第五項

七頁

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とされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えること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、第二十四条第一項ただし書、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、第三十六条第一項、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、労働基準法第二百二条の規定、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、第三十條、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、労働基準法第二百二條の規定、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と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と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、<u>第三十四条第二項ただし書、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)第二条第二号」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、「同条第三号」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)第二条第二号」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（平成三年法律第百九号）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（平成三年法律第百九号）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>

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について

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号）については、平成19年3月13日に第166回国会に提出され、審議が重ねられてきたところであるが、第170回国会において一部修正の上、本年12月5日に可決成立し、本日公布されたところである。この法律は、平成22年4月1日から施行される。

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いること等に対応し、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る。

今回の労働基準法の改正は、このような課題に対応するため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直しを行うものであり、その主たる内容は下記のとおりである。

この法律の施行のために必要な関係省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしている。貴職におかれては、この法律の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたい。

### 記

#### 1 時間外労働

- (1) 法定労働時間を超える労働に係る労使協定（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をいう。以下同じ。）による労働時間の延長を適正なものとするために厚生労働大臣が定める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するものとしたこと。（第36条第2項関係）
- (2) 使用者が、1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おいては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないものとしたこと。（第37条第1項関係）

- (3) 使用者が、労使協定により、(2)の割増賃金を支払うべき労働者に対して、(2)の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（年次有給休暇を除く。）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(2)の時間を超えた時間外労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、(2)の割増賃金を支払うことを要しないものとしたこと。（第37条第3項関係）

## 2 年次有給休暇

使用者は、労使協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、(1)の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち(2)の日数については、労使協定で定めるところにより時間を単位として年次有給休暇を与えることができるものとしたこと。（第39条第4項関係）

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

## 3 その他

- (1) 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（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5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50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100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、1の(2)は、適用しないものとしたこと。（第138条関係）
- (2) その他所要の整備を行うものとしたこと。

## 4 附則

### (1) 施行期日

この法律は、平成22年4月1日から施行するものとしたこと。（附則第1条関係）

### (2) 経過措置等

ア 政府は、この法律の施行後3年を経過した場合において、1の(2)及び3の(1)の施行の状況、時間外労働の動向等を勘案し、1の(2)及び3の(1)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ものとしたこと。（附則第3条第1項関係）

イ この法律の施行に関し必要な経過措置を定めるものとしたこと。（附則第2条関係）



ウ 関係法律について所要の改正を行うものとしたこと。（附則第4条から第6条  
まで関係）

厚生労働省発表  
平成21年3月5日(木)

厚生労働省労働基準局監督課  
課長 吉松 美貞  
調査官 富田 望  
中央労働基準監察監督官 黒澤 朗  
電話番号 03-5253-1111 (内線 5424)  
夜間直通 03-3595-3202

### 労働政策審議会に対する「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等の諮問について

厚生労働省は、本日、「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」等を労働政策審議会(会長 菅野和夫 明治大学法科大学院教授)に別添([PDF:338KB](#))のとおり諮問した。

---



(別添)

厚生労働省発基第0305001号

労働政策審議会  
会長 菅野 和夫 殿

厚生労働省設置法（平成11年法律第97号）第9条第1項第1号の規定に基づき、「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」（別紙1）、「労働基準法第三十六条第一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案要綱」（別紙2）及び「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案」（別紙3）について、貴会の意見を求める。

平成21年3月5日

厚生労働大臣 舛添 要一

(別紙1)

労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 代替休暇

一 使用者は、従来の二割五分以上の率に代えて五割以上の率で計算することによる割増賃金の引上げ分の支払に代わる通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（以下「代替休暇」という。）に係る労使協定をする場合には、次に掲げる事項について、協定しなければならないものとする。

- (一) 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
- (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（時間外労働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。）

二 一の(一)の算定方法は、一箇月について六十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（三において「換算率」という。）を乗じるものとする。

- 三 一の割増賃金の引上げ分の支払が不要となる時間は、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するものとする。

## 第二 時間単位年休

- 一 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。）に係る労使協定で定める事項は、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。（二）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時間単位年休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。）

- 二 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うものとする。

## 第三 施行期日等

- 一 この省令は、平成二十二年四月一日から施行するものとする。
- 二 その他所要の整備を行うものとする。

(別紙2)

労働基準法第三十六条第一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

告示案要綱

第一 特別条項付き時間外労働協定

- 一 特別条項付き時間外労働協定では、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。
- 二 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。
- 三 労使当事者は、一により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三十七条第一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ものとする。

第二 その他

この告示は、平成二十二年四月一日から適用するものとする。

労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案

※労働時間等設定改善指針（平成20年厚生労働省告示第108号）について、「労働時間等設定改善指針の一部を改正する告示案」に即して、現行と改正後を対比する形式にして示したものを。

現 行	改 正 案
<p>労働時間等設定改善指針</p> <p>2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置</p> <p>(1) 事業主が講ずべき一般的な措置</p> <p>ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備</p> <p>労働者が心身の疲労を回復させるには、労働者が十分な休息をとり、健康を維持し、生活リズムを整えることが重要である。また、労働者の生活リズムを整えるためには、労働者が十分な休息をとり、健康を維持し、生活リズムを整えることが重要である。また、労働者の生活リズムを整えるためには、労働者が十分な休息をとり、健康を維持し、生活リズムを整えることが重要である。</p>	<p>労働時間等設定改善指針</p> <p>2 事業主等が講ずべき労働時間等の設定の改善のための措置</p> <p>(1) 事業主が講ずべき一般的な措置</p> <p>ハ 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備</p> <p>労働者が心身の疲労を回復させるには、労働者が十分な休息をとり、健康を維持し、生活リズムを整えることが重要である。また、労働者の生活リズムを整えるためには、労働者が十分な休息をとり、健康を維持し、生活リズムを整えることが重要である。また、労働者の生活リズムを整えるためには、労働者が十分な休息をとり、健康を維持し、生活リズムを整えることが重要である。</p>







って特別な日については、休暇を付与すること。

へ 地域活動等を行う労働者

事業主は、地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、その参加を可能とした年次有給休暇の特例を付与すること。

の誕生日、記念日等家族にとって特別な日については、休暇を付与すること。

へ 地域活動等を行う労働者

事業主は、地域活動、ボランティア活動等へ参加する労働者に対して、その参加を可能とした年次有給休暇の特例を付与すること。

#### IV. 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：太田聡一・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  
(2008年9月26日報告)

---

ビジネス・レーバー・トレンド研究会

平成20年労基法改正の意義と法的留意点

—— 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 ——

発行年月日 2009年 5 月25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

---