

E i w a N e w s

労働基準法の一部改正

平成 21 年 10 月
(No. 051)

昨年 12 月、「労働基準法の一部を改正する法律」が公布され、来年 4 月 1 日より施行されます。来年の話ではありますが、早めに準備が必要となると思いますのでご紹介いたします。

[1] 「時間外労働の限度に関する基準」の改正

現在、法定時間外労働を行わせるためには「36 協定」により限度時間（月 45 時間）の範囲内で延長することができる時間を、また、限度時間を超えて働かせる場合は「特別条項付き 36 協定」により時間数や手続等について、定めなければなりません。

今回の改正により、限度時間を超える時間外労働については、割増賃金率引上げなどの努力義務が課せられ、労使で「特別条項付き 36 協定」を結ぶ際には、新たに以下の事項が必要になります。

- (1) 限度時間を超えて働かせる一定の期間ごとに、割増賃金率を定めること
- (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) 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

[2] 法定割増賃金率の引上げ

1. 月 60 時間を超える法定時間外労働を行う場合

現行の法定時間外労働に対する法定割増賃金率は 25%以上ですが、今回の改正により 1 ヶ月 60 時間を超える法定時間外労働については 50%以上に引上げられます。

ただし、中小企業については、当分の間（施行から 3 年経過後に改めて検討）、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。

時間外労働時間数に対する割増賃金率		
時間外労働時間数	大企業	中小企業
60時間～	50%以上	[1] で定めた割増率
45時間～60時間	[1] で定めた割増率	
～45時間	25%以上	25%以上

※ 適用が猶予される中小企業の範囲

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		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

2. 割増賃金の支払に代えた代替休暇制度

1 ヶ月 60 時間を超える法定時間外労働を行った労働者に対して、今回の改正による引上げ分(25%から 50% に引き上げた差の 25%分)の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することができます。

代替休暇制度の導入にあたっては、以下の事項を定めた労使協定を締結することが必要となります。

- (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

[3] 時間単位で年次有給休暇の付与が可能に

現行では、年次有給休暇は日単位で付与することとされていますが、以下の事項を労使協定により定めれば、年に 5 日を限度として、年次有給休暇を時間単位で付与することができます。

- (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
- (4) 1 時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

なお、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なく、労使協定が締結されていない場合でも、半日単位で付与することが可能です。

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、労働者の自由選択が可能です。

ご不明なこと等がございましたら、お気軽に弊事務所の担当者までご連絡くださいますよう、よろしくお願いたします。