

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。

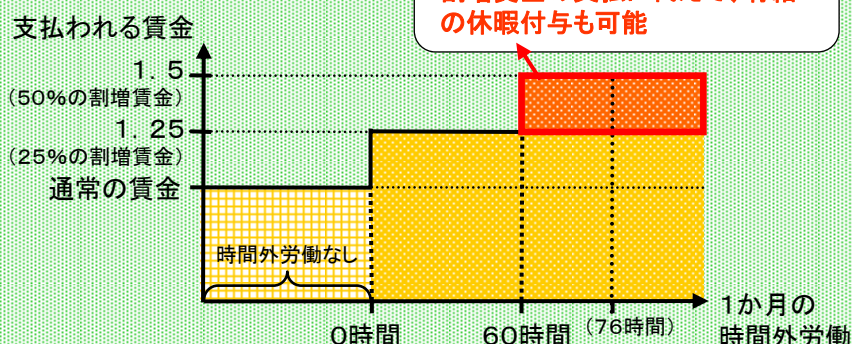
割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組みが導入されます (改正法第37条第3項)

- **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**

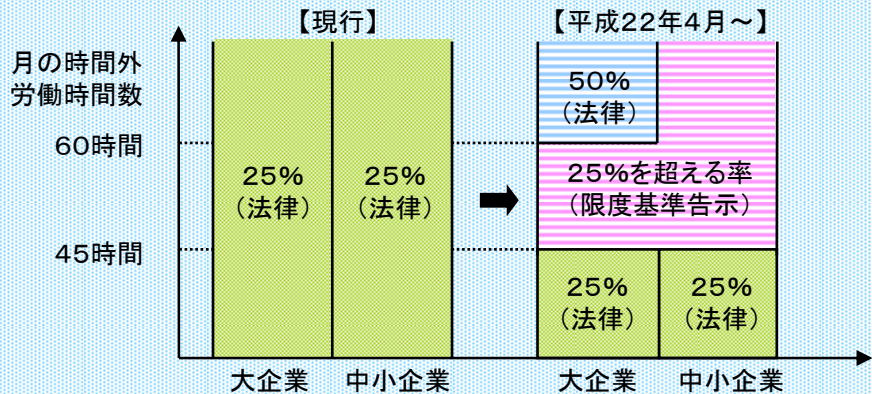
③ 月45時間を超える**時間外労働をできる限り短くするように努めること**が必要となります。(注1)(注2)

(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)

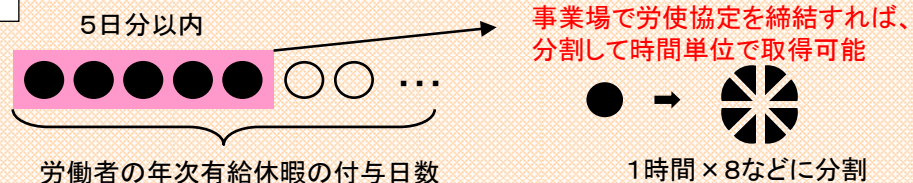
○ 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。(注3)

(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)

次世代育成支援 対策推進法が改正されます!

我が国における急速な少子化の進行等の現状にかんがみ、次代の社会を担うすべての子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図ることが喫緊の課題となっています。

このような状況を踏まえ、地域や職場における、総合的な次世代育成支援対策を推進するため、児童福祉法等の一部を改正する法律が、平成20年12月3日に法律第85号として公布され、次世代育成支援対策推進法の一部が改正されます。(以下「改正法」という。)

改正法(一般事業主関連部分)のポイント及び施行日については、以下のとおりです。



改正法のポイント

1 行動計画の公表及び従業員への周知の義務化 (平成21年4月1日施行)

仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する一般事業主行動計画の公表・従業員への周知が、**従業員101人以上の企業は義務**(※101人以上300人以下企業は平成23年3月31日までは努力義務)、**100人以下の企業は努力義務**となります。

	現 行	平成21年4月1日以降	平成23年4月1日以降
301人以上企業	規定なし	義務	義務
101人以上300人以下企業		努力義務	義務
100人以下企業			努力義務

※義務及び努力義務の規定はそれぞれ上欄に掲げる日以降に策定又は変更した行動計画について適用されます。
なお、平成21年3月31日までに策定又は変更した行動計画については義務ではありませんが、自ら公表、周知することを妨げるものではありません。

2 行動計画の届出義務企業の拡大(従業員101人以上企業へ) (平成23年4月1日施行)

一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけ範囲が従業員301人以上企業から**従業員101人以上企業に拡大**されます。

	現 行	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務