

## 改正労働基準法の概要

時間外労働の限度、割増賃金の引上げ、有給の時間単位付与

平成 22 年 4 月 14 日

発行元 : 行政書士浅井事務所 浅井 順  
〒151-0051  
渋谷区千駄ヶ谷 3-26-5 金子ビル 401  
Tel 03-5775-0728 Fax 03-5775-0763  
e-mail : [jun\\_asai@ys-office.co.jp](mailto:jun_asai@ys-office.co.jp)  
URL : <http://asai-office.jp/>

この法改正は、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し、平成 22 年 4 月 1 日から施行されました。

近年、長時間労働が社会的な問題となっており、今後の企業経営においては避けて通れない課題となっていますが、今回のレポートではそのポイントをまとめましたので、ぜひご参考にして頂ければ幸いです。

### 1. 時間外労働の割増賃金率の引き上げ

#### (1) 1ヶ月に 60 時間超の時間外労働を行う場合

1ヶ月に 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 25%から 50%に引き上げられます。なお、割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象で、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。

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

#### (2) 割増賃金の支払に代えた有給休暇の付与

事業場で労使協定を締結すれば、1ヶ月に 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%→50%=+25%部分) の割増賃金の支払に代えて、有給休暇を付与することができます。

〔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 時間分の割増賃金引上げ分 25% (50%−25%) の支払に代えて、有給休暇 16 時間×0.25=4 時間分の付与が可能 (ただし、76 時間×1.25 の賃金支払は必要)

### 2. 割増賃金引上げなどの努力義務

「時間外労働の限度基準」により、1ヶ月に 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 (通称「36 協定」) を締結する必要がありましたが、新たに、

(1) 特別条項付きの時間外労働協定では、月 45 時間超の時間外労働に対する割増賃金率も定めること。

(2) 上記 (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。

という 3 点が盛り込まれました。

### 3. 年次有給休暇の時間単位取得

(1) 現行では、年次有給休暇は 1 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。

これは、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。

(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。

#### ◆ 最後に

改正の結果、これまでの労務管理よりさらに細かな労務管理が求められるようになります。就業規則の改訂や労働時間管理の見直し、給与計算方法の変更等の対応が必要となります。

もし今後の管理や見直し等でご相談が必要な場合には、お気軽にお問い合わせ下さい。

以上