



改正労働基準法の実務ポイント

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5日に成立し、平成22年4月1日より施行される。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、労働以外の生活のための時間を確保しながら働くことが出来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。そこで本稿では、改正労働基準法の概要を説明し、運用実務のポイントを紹介する。

アクタスマネジメントサービス株式会社
スーパーバイザー 筒井 恵美子

ポイント 1. 改正労働基準法の内容

今回改正された主な内容は、次のとおりである。

- 時間外労働に対する割増賃金率の引上げ
- 割増賃金引上げなどの努力義務
- 年次有給休暇の時間単位取得

ポイント 2. 時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

現行法は、労働者に時間外労働をさせた場合、労基法37条1項で、時間外、休日の労働に対して「2割5分以上5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」と規定している。今回の改正によりこれに続けて「ただし、当該延長して労働させた時間が1ヵ月について60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」というただし書きが追加されたのである。つまり、1ヵ月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、5割増の割増賃金を支払わなければならない

ないのである。これは、罰則付きの義務規程というのがポイントである。

今回の改正により、時間外労働の割増率は次の通りである。

・ 法定内時間外賃金	1.00
・ 法定超45時間内の時間外割増	1.25
・ 45時間超60時間内の時間外割増	1.25超※
・ 60時間超の時間外割増	1.50
・ 法定休日割増	1.35

※労使協定で定める率(努力義務)

なお、中小企業については割増賃金率の引上げは当分の間猶予され、施行から3年経過後に改めて検討することとされている。

(参考) 猶予される中小企業

① 資本金の額または出資の総額

小売業・サービス業	5,000万円以下
卸売業	1億円以下
その他	3億円以下

または、

② 常時使用する労働者数

小売業	50人以下
卸売業・サービス業	100人以下
その他	300人以下

※上記要件は、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。

ポイント 3. 割増賃金の支払に代わる休暇の付与

上記で述べたとおり、1ヵ月60時間超の時間外労働に対しては、5割増の割増賃金を支払わなければならないが、改正法は、特別の休暇を与えることで割増賃金の支払を免れることも定めている。

具体的には、1ヵ月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対し、5割増の割増賃金を支払う代わりに、労使協定で年次有給休暇以外の特別な休暇を与えることを定め、労働者がその休暇を取得した場合には、割増賃金の支払を要しないとされている。この措置は、5割増の対象となった残業時間を、通常の賃金が支払われる時間に振替えて休暇を与え、休暇を取らせることで割増賃金の支払を免除しようという趣旨である。

（具体例）

時間外労働を1ヵ月76時間行った場合

→1ヵ月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、特別休暇の付与も可能

→16時間×0.25＝4時間分の特別休暇を付与（76時間×1.25の割増賃金の支払は必要）

ポイント 4. 割増賃金引上げなどの努力義務

時間外労働に対する現行の割増賃金率は2割5分増となっているが、長時間労働抑制のため、1ヵ月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率については、2割5分を上回るように労使協定を

締結する努力義務が、今回の法改正により新たに課されている。これについては、企業規模に関わらず適用される。

現在、労働基準法36条2項に基づき、告示により、「時間外労働時間を協定するに当たっては、その延長時間は、1週間について15時間、1ヵ月について45時間、1年間について360時間を超えないようにしなければならない」という「時間外限度基準」が定められているが、今回の法改正でその「時間外限度基準」と同様「割増賃金の率」について基準を定めることを可能にしたものである。

今後、上記のような時間外限度基準に加え、「1ヵ月の時間外労働時間が45時間を超えた場合は、その超えた部分の労働に対しては2割5分を上回る率の割増賃金を支払う旨協定すること」という内容の基準が追加されることになるであろう。

ポイント 5. 年次有給休暇の時間単位取得

年次有給休暇の最低単位は、原則として「1日単位」であり、労働者の請求に応じて半日単位で付与することを妨げないとされており、時間単位での付与は認められていなかった。

今回の改正により、年次有給休暇の使い勝手をよくし休暇取得促進を図るため、労使協定を締結することにより、1年に5日を限度として時間単位での取得が可能となったのである。また、所定労働日数の少ないパートタイム労働者も労使協定を締結することにより、時間単位で取得出来る。

【労使協定で定める事項】

- ①時間単位として有給休暇を与えることが出来る労働者の範囲
- ②時間単位として与えることが出来る有給休暇の日数（5日以内に限る）
- ③その他厚生労働省令で定める事項

年次有給休暇の時間単位での取得については、現状の有給休暇の取得状況を考慮しつつ、休暇を

取得しやすい職場環境の見直しを行う等、事前に今から準備を進める必要がある。

ポイント6. 法改正に伴い発生する実務

今回の法改正に伴い、実務担当者は次の点に留意する必要がある。

①就業規則、給与規程の改訂が必要

60時間を超える残業に対する割増率の変更、それに代わる特別休暇の付与、時間休暇の付与に関しては、重要な労働条件の変更に該当するため、就業規則、給与規程の改訂を行う必要がある。また、改訂の内容について、労働者代表等の意見を聴き、労基署へ届出を行うとともに、法改正の内容、労働条件の変更について労働者へ説明することが望ましい。

②労使協定の締結

年次有給休暇の時間単位取得制度を導入する場合には労使協定の締結が必要（労基署への届出不

●執筆者紹介

■筒井 恵美子(つづい えみこ)

人事労務コンサルタント。スーパーバイザー。国内および外資系企業の賃金・退職金・解雇・サービス残業問題等のコンプライアンスマネジメントから就業規則の策定支援まで、人事労務コンサルティングを手がける。一方で労働法や給与・社会保険に関するセミナー講師活動にも注力。



要)である。

③36協定の内容見直し

特別条項付の36協定を締結している場合は、1ヵ月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金を定める必要があるため協定内容の見直しを行わなければならない。

④給与計算方法等の変更

割増賃金率の変更、年次有給休暇の時間単位取得により、給与計算システム、勤怠管理システムのプログラム変更が必要となる。

銀行研修社通信教育のご案内

銀行管理者法律講座

雨宮眞也／松本恒雄／和田好史 監修

【日本FP協会継続教育研修認定講座（分野：実務倫理、単位数：AFP7.5単位／CFP15単位）】

営業店管理者には確固たる倫理観の保持が強く求められています。本講座は、支店長、次長、課長といった管理者が最低限知っておかなければならない法律知識を身につけるための必須講座です。

4ヶ月コース、テキスト4冊、レポート4回 定価17,800円（税込）

銀行取引管理者養成講座

雨宮眞也／松本恒雄／大平正 監修

金融取引の様々な場面で要求されるコンプライアンスの共通重要事項、金融商品販売の場面で求められる事項、融資取引の場面で求められる事項と金融実務に即してコンプライアンスを学ぶ、金融機関の初級管理者の必須講座です。

3ヶ月コース、テキスト3冊、レポート3回 定価13,800円（税込）

〒170-8460 東京都豊島区北大塚3-10-5
URL: <http://www.ginken.jp>

株式会社 銀行研修社

TEL (03) 3949-4169(代)
FAX (03) 5567-1733