

改正労働基準法（平成22年4月1日施行予定）の具体的な内容が公表されました。

大きな改正内容は、時間外労働割増賃率の引き上げ、これに伴う代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得の3点です。以下に要約いたします。

(1) 時間外労働割増賃金率の引き上げ （②・③が今回の改正部分です）

① 36協定の限度基準までの時間外労働は現行どおり2割5分（以上）の率

② **限度基準を超える時間外労働は2割5分より高い率（努力義務）**

特別条項付協定では、限度時間を越える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければなりません。

ア. 限度基準を超える時間外労働に係る割増賃金率は就業規則に記載する必要があります

イ. 特別条項付協定に割増賃金率が定められていない場合、労働基準監督署長による助言指導の対象になります。

③ **1ヶ月の時間外労働が60時間を越えた場合には、その超えた時間の労働については、法定割増賃率を5割以上（現在は2割5分以上）としなくてはなりません。……但し、中小企業は、当分の間、適用が猶予されています。『※』**

ア. 1ヶ月とは、暦による1ヶ月をいい、その起算日を就業規則に記載する必要があります

イ. 上記記載がない場合は、賃金計算期間の初日を起算日とします。

ウ. 平成22年4月1日を含む1ヶ月については、施行日より時間外労働を累計し60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について5割以上の割増が必要です。

エ. 休日労働との関係

法定休日（週1回または4週4回の休日における労働）は3割5分増が適用される休日労働であり、時間外労働に含めません。

法定外の休日における労働（例 完全週休2日制（土・日）の土曜日）は、時間外労働となり、月60時間のカウントの対象となります。

オ. 深夜労働との関係

1ヶ月の時間外労働時間60時間を越えた後の時間外労働が深夜に及ぶ場合、5割に深夜の2割5分が加算され、7割5分増となります。

③についての『※』中小事業主に対する猶予措置

中小事業主は、事業場単位ではなく、企業単位で判断されます。

- |         |  |
|---------|--|
| ①小売業    | 資本金額もしくは出資総額5000万円以下または常時使用する労働者数50人以下 |
| ②サービス業  | 同5000万円以下または同100人以下                    |
| ③卸売業    | 同1億円以下または同100人以下                       |
| ④その他の業種 | 同3億円以下または同300人以下                       |

改正法の施行後3年経過した場合（平成25年4月）に中小事業主に対する猶予措置について見直し検討を加えることとなっています。

## (2) 代替休暇

前述(1)の③の1ヶ月60時間超の時間外労働に対する法定割増賃金の引き上げ分の支払いに代えて、年次有給休暇とは別の有給の休暇(代替休暇)を与えることができます。(労使協定の締結が条件です)

代替休暇は必ず取得しなければならないものではなく、労働者の意思によります。

①休暇の代替付与ができるのは60時間を超える時間外労働に対する割増賃金のうち、今回上乗せされた0.25の部分です。(図参照)

②代替休暇に関する労使協定締結事項

ア. 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(数式あり)

例) 対象は0.25ですので、60時間を4時間超えた時に積み立てた割増賃金が1時間分になります。

所定労働時間8時間の場合、60時間をオーバーした時間が32時間積み立てた場合1日の代替休暇、16時間で半日代替休暇に換算されます。



イ. 代替休暇の単位

1日または半日のいずれかで、これ以外はありません。

ウ. 代替休暇を与えることができる期間

「時間外労働が60時間を越えた該当月の末日から2ヶ月以内」となっています。

## (3) 年次有給休暇の時間単位の取得

労使協定を締結した場合は、年次有給休暇のうち5日を限度として時間単位の付与が可能となりました。この場合、就業規則への記載も必要です。

①何時間取ったら1日に換算しますか?

「1日の所定労働時間を下回らない」ものとする事とされています。

所定労働時間8時間の場合・・・8時間とったとき1日

所定労働時間7時間半の場合・・・8時間とったとき1日

日によって所定労働時間数が異なる場合には1年間における1日平均所定労働時間数または、所定労働時間数が決まっている期間の1日平均所定労働時間数

②労使協定で1時間以外の時間を単位として与えることも可能です

2時間単位、3時間単位、4時間単位(この場合半日単位となります)

③使用者の時季変更権との関係

従前のように法的には時季変更権の行使は可能ですが、以下の行使はできません  
・時間単位の請求に対する日単位への変更権の行使

- ・日単位の請求に対する時間単位への変更権の行使  
労使協定に次のような定めもできません
- ・利用目的により対象者を定めること
- ・取得できない時間帯を定めること
- ・所定労働時間の中途の取得を制限すること
- ・1日の取得時間数の制限

④時間単位年次有給休暇は年休の計画付与の対象外となっています。

⑤時間単位有給休暇に対する賃金

平均賃金も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  
つまり、年次有給休暇を取得しなかった場合と同じ賃金計算でよいこととなります。

以上