

## 1 労働基準法改正のポイント

### 1-1 趣旨

週 60 時間以上の長時間労働に従事する労働者の割合が 30 歳代男性を中心に高止まりしている⇒「長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和がとれた社会を実現すること」を目的とする改正。

### 1-2 「時間外労働の限度に関する基準」の改正

現行制度：

- 労働時間は 1 週 40 時間、1 日 8 時間まで。
- これを超えて法定時間外労働を行わせるためには、36 協定（労基法 36 条の協定）を締結し、労基署に届出る。
- 「時間外労働の限度に関する基準」（平成 10 年労働省告示第 154 号）によって時間外労働の限度時間が 1 か月 45 時間、1 年間 360 時間などと定められ、臨時に特別な事情がある場合などはこの限度時間を超える「特別条項付き 36 協定」を結ぶことが認められている。

改正：

- 「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使間で特別条項付き 36 協定を結ぶ際には
  - 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
  - ② ①の率を法定割増賃金率（25%）を超える率とするよう努めること
  - ③ 延長することができる時間数を短くするよう努めることが求められる。

### 1-3 法定割増賃金率の引上げ

改正労基法 138 条に規定する中小企業主の事業については、少なくとも 3 年間猶予されている。大企業には平成 22 年 4 月 1 日より適用。

#### (1) 月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

現行制度：

- 時間外労働について 25%以上の割増賃金を支給。
- 深夜（22 時～5 時）については、50%（深夜割増賃金率 25%＋時間外割増賃金率 25%）以上
- 法定休日労働については 35%以上、休日労働＋深夜労働の場合は 60%（35%+25%）以上

改正：

- 1 か月 60 時間を超える法定時間外労働については 50%以上の割増賃金を支給（60 時間以下と 60 時間超で割増率が異なる）

- 深夜の時間帯に月 60 時間を超える時間外労働を行わせた場合、75%（深夜割増賃金率 25% + 時間外割増賃金率 50%）以上
- 1 か月 60 時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれない。（法定外休日に行った時間外労働は含まれる。）

## (2) 代替休暇

労使協定を締結することにより、60 時間以上の法定外労働をした場合、上記 50%以上の割増賃金を支払う代わりに休暇を与えることができるようになった。

労働者の請求による制度で、使用者が強制的に割増賃金支払の代わりに取得させることはできない。

取得した休暇の時間数を、換算率で除して得た時間について、引き上げ分の割増賃金の支払が不要となる。

代替休暇の時間数 = (1 か月の時間外労働時間数 - 60) × 換算率

換算率 = 割増賃金率 (50%以上の率で労使協定で決定) - 代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率 (25%以上の率で、労使協定で定める。)

### 1-4 年次有給休暇の時間単位付与

現行制度：

- 使用者は、6 か月継続勤務して全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対し、10 労働日の年次有給休暇を与える。（勤続年数に応じて加算）
- 年次有給休暇に対して支払われる賃金は、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常賃金、③標準報酬日額（労使協定が必要）のいずれかになる。（就業規則で規定）
- 請求された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に与えることができる。（時季変更権）（法 39 条 4 項）
- 年次有給休暇の日数のうち 5 日を超える部分については、労使協定に定めたところに従って、計画的に与えることができる。（年時有給休暇の計画的付与）（法 39 条 5 項）

改正：

- 労使協定により、年に 5 日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができるようになる。（時間単位年休）
- 時間単位 1 時間分の賃金額は、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常賃金、③標準報酬日額（労使協定が必要）をその日の所定労働時間数で割った額。（就業規則で規定）
- 時間単位年休についても時季変更権がある。
- 計画的付与として時間単位年休を与えることはできない。（時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休

暇を与えるもの。)

## 2 企業実務の対応

### 2-1 時間外労働算定の複雑化

- 「時間外労働の限度に関する基準」の努力義務に従う場合）限度時間の1か月45時間超であるのか、1か月60時間超であるのかをチェックし、それぞれ異なる割増率が適用される。
- 労働衛生安全法上、法66条の8第1項を受けた労働安全衛生規則52条の2により、法定労働時間外労働100時間を超える労働者が医師による面接指導の対象となる。  
努力義務としては、医師による面接指導の対象者を、法定労働時間外労働80時間を超える労働者としている。（法66条の9、施行規則52条の8、「過重労働による健康」）  
この100時間、80時間は、時間外労働と休日労働の合計。

⇒

労働者各人ごとに、1日8時間（1週間40時間）（時間内労働）、以下、時間外労働、1か月45時間（限度時間）、1か月60時間、1か月80時間、1か月100時間というポイントが存在しチェックする必要。

80時間、100時間については、休日労働時間を含めての時間であり、計算方法が異なる。

### 2-2 時間外労働命令の明確化

「①労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、②右の労働時間に該当するか否かは、**労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否か**により客観的に定まる・・・③労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮監督下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」（最高裁H12.3.9判決）

業務の見直しを通じての時間外労働の削減。

必要な時間外労働に際しては事前に上司から命令を出す、あるいは事前申請制度を導入し、上司がチェックするという運用？

### 2-3 その他

- 法定休日の明確化
- 代替休暇の請求時点の明確化
- 時間単位年休の運用
- 就業規則の変更