

第 70 回労務委員会、第 136 回労働法研究会  
改正労働基準法（労働時間法制）の概要と企業実務対応  
～平成 22 年 4 月施行～

2009 年 10 月 13 日(火) 於：産業貿易センタービル  
中山・男澤法律事務所 弁護士 中山 慈夫 氏

今年度労務委員会のテーマのひとつ、「21 年度の労働法制の動向」に伴い、来年の 4 月 1 日より施行される改正労働基準法(労働時間法制)について、改正のポイントを中心に、運用上の留意点等について中山弁護士に解説と指導をいただいた。(労働法研究会との共催により実施)



#### 主な改正内容

改正内容は、「時間外労働の割増賃金率の引き上げ関係」と「時間単位年休制度」の大きく 2 つ。時間外労働の割増賃金率の引き上げ関係では、限度時間を超える時間外労働の割増率を 25% 超とする努力義務と、1 か月時間外労働 60 時間超の部分は 50% 以上とする必要がある。付帯して代替休暇による精算制度も加えられた。

#### 時間外労働の割増賃金率の引き上げ関係

特別条項付 36 協定は、1 か月の限度時間 45 時間を選択した場合、1 か月 45 時間超は 25% を超えるよう努力する義務 + 1 か月 60 時間超の部分は 50% となる。時間外労働が 1 ヶ月 45 時間以内で特別条項を付けない場合は、これまでと変わらない。限度時間を超える時間外労働の割増率を 25% 超とする努力義務については、労使協議の上 25% で合意すれば労基法違反とはならない。特別条項付 36 協定の記載事項には、「限度時間を超えて延長する場合の割増率」が追加される。割増率を変えた場合は就業規則の変更が必要。これらは平成 22 年 4 月 1 日以降に締結または更新される 36 協定から適用となる。例えば、平成 21 年 9 月 1 日に有効期間 1 年として締結する 36 協定では努力義務はなく、「限度時間を超えて延長する場合の割増率」の記載も不要。ただし、平成 22 年 4 月 1 日以降は、同日から起算して 1 か月の時間外労働 60 時間超の部分は 50% としなければならぬ。1 か月の時間



外労働 60 時間超の部分の 50% 以上は、深夜時間帯と重なれば 75% 以上となる。法定休日労働は従前どおり 35% 以上で、時間外労働にカウントしない。中小企業は 3 年間の適用猶予措置あり。1 か月の起算日は、就業規則(賃金規程)で定めれば起算日(例えば毎月 1 日、賃金計算期間の初日)、定めがなければ賃金計算期間の初日を起算日とする。時間外労働の時間数の計算は、法定労働時間を超える時間外労働の時間数で、計算方法は所定労働日の時間外労働 + 法定外休日労働の時間数の合計となる。労基法上の法定休日は休日労働なのでカウントされない。

#### 代替休暇による精算制度

代替休暇の時間数の算定方法(換算率)は、1 か月 60 時間超の時間数 × 換算率となる。例えば、60 時間までの割増率 25%、60 時間超の割増率 50% 換算率 25%。60 時間超の時間数 20 時間の場合、代替休暇の時間数は 5 時間(20 × 0.25)となる。代替休暇の単位は 1 日または半日。

#### 時間単位年休制度

日単位の年休を時間単位に分割して取得できる。1 年に 5 日を上限として労使協定により導入可。労使協定の記載事項には対象労働者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休 1 日の時間数、1 時間以外を単位とする場合の時間数が必要。

講演終了後、労務委員との懇談を行いさらに個別に意見交換を行った。(文責 事務局)