

改正労働基準法のPoint

ポイント

改正の趣旨

労働時間の現状を見ると、週60時間以上労働者の割合は、全体の中で10.0%、特に30歳代の子育て世代の男性の中では20.0%となっており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなっています。こうした働き方に対し、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができ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ます。このため、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した改正労働基準法が成立しました。

改正の概要

1. 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係（限度時間を超える時間外労働の抑制）

改正のポイント

- 「時間外労働の限度に関する基準」が改正され、労使で特別条項付き36協定を結ぶ際には、新たに、
- 1) 限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超える3ヶ月以内の期間、1年間）ごとに、割増賃金率を定めること
 - 2) 1の率を法定割増賃金率（2割5分以上）を超える率とするよう努めること
 - 3) そもそも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

2. 法定割増賃金率の引上げ関係

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

改正のポイント

1ヶ月60時間を超える時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

- 1ヶ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率及び1か月の起算日については、労働基準法第89条第1項第2号に定める「賃金の決定、計算及び支払いの方法」に関するものなので、就業規則に規定する必要があります。
- 1か月の起算日から時間外労働時間数を累計していったら60時間を超えた時点から、50%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ものです。

②代替休暇

改正のポイント

1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することとするには、まず労使で協定を結ぶ必要があります。

- 労使協定で定めるべき事項は、
 - 代替休暇の時間数の具体的な算定方法
 - 代替休暇の単位
 - 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。
- また、代替休暇の制度を設ける場合には、労働基準法第89条第1項第1号に定める「休暇に関するものなので、就業規則にもその内容を規定する必要があります。」

③中小企業の猶予措置

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、労働基準法第37条第1項ただし書において、1か月について60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上の率に引き上げることとされています。しかしながら、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、時間外労働抑制のための業務処理体制の見直し、新規雇入れ、省力化投資等の速やかな対応が困難であり、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担も大きいものです。

このため、労働基準法第138条において、同条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引き上げの適用を猶予することとされています。これに伴い、労働基準法第37条第3項の規定による代替休暇も適用されないこととなります。

猶予される中小企業

業種	資本金の額 または 出資の総額	または	常時使用する 労働者数
小売業	5千万円以下	または	50人以下
サービス業	5千万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下