

- 労働基準法施行規則等の一部を改正する省令（平成 21 年厚生労働省令第 113 号）
- 労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部を改正する件（平成 21 年厚生労働省告示第 316 号）

☆概要のみ紹介

1 労働基準法施行規則等の一部を改正する省令

<労働基準法施行規則の一部改正>

1 代替休暇（第 19 条の 2 関係）

- (1) 使用者は、従来の 2 割 5 分以上の率に代えて 5 割以上の率で計算することによる割増賃金の引上げ分の支払に代わる通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（以下「代替休暇」という。）に係る労使協定をする場合には、次に掲げる事項について、協定しなければならないこととした。
 - ① 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
 - ② 代替休暇の単位（1 日又は半日（代替休暇以外の通常の労働時間の賃金が支払われる休暇と合わせて与えることができる旨を定めた場合においては、当該休暇と合わせた 1 日又は半日を含む。）とする。）
 - ③ 代替休暇を与えることができる期間（時間外労働が 1 箇月について 60 時間を超えた当該 1 箇月の末日の翌日から 2 箇月以内とする。）
- (2) (1)の①の算定方法は、1 箇月について 60 時間を超えて時間外労働をさせた時間数に、労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率と、労働者が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との差に相当する率（次の(3)において「換算率」という。）を乗じるものとする。こととした。
- (3) (1)の割増賃金の引上げ分の支払が不要となる時間は、労働者が取得した代替休暇の時間数を換算率で除して得た時間数の時間とする。こととした。

【確認】代替休暇とは

平成 22 年 4 月 1 日から施行される「労働基準法の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 89 号）」により、新たに設けられた制度。具体的には、次の㊸の休暇のことをいう。

- ㊸ 使用者が、1 箇月について 60 時間を超えて時間外労働をさせた場合においては、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（法第 37 条第 1 項関係）。
- ㊹ 使用者が、労使協定により、㊸の割増賃金を支払うべき労働者に対して、㊸の割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（年次有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の㊸の時間を超えた時間外労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働について

ては、④の割増賃金を支払うことを要しない（法第 37 条第 3 項関係）。

2 時間外労働が深夜に及んだ場合の割増率（第 20 条第 1 項関係）

延長した労働時間が深夜に及んだ場合の割増率は 5 割以上の率とされているが、その時間の労働のうち、1 箇月について 60 時間を超える労働時間の延長に係るものについては、7 割 5 分以上の率とすることとした。

3 いわゆる時間単位年休（第 24 条の 4、25 条関係）

(1) 時間を単位として与える年次有給休暇に係る労使協定で定める事項（法第 39 条第 4 項第 3 号の“厚生労働省令で定める事項”）は、次に掲げるものとする。

① 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇 1 日の時間数（1 日の所定労働時間数（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。次の②において同じ。）を下回らないものとする。）

② 1 時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数（1 日の所定労働時間数に満たないものとする）。

(2) 使用者は、時間を単位として与えた時間については、平均賃金若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（又は標準報酬日額をその日の所定労働時間数で除して得た金額）を、当該時間に応じ支払うものとする。

【確認】 いわゆる時間単位年休とは

平成 22 年 4 月 1 日から施行される「労働基準法の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 89 号）」により、新たに設けられた制度。具体的には、次のような制度。

○ 使用者は、労使協定により、次の a～c に掲げる事項を定めた場合において、a の労働者の範囲に属する労働者が年次有給休暇を時間を単位として請求したときは、年次有給休暇の日数のうち b の日数については、労使協定で定めるところにより時間を単位として年次有給休暇を与えることができる（法第 39 条第 4 項関係）。

a 時間を単位として年次有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

b 時間を単位として与えることができることとされる年次有給休暇の日数（5 日以内に限る。）

c その他“厚生労働省令で定める事項”

<その他>

最低賃金法施行規則等について、条文のズレの整備等を行った。

この省令は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する

2 労働基準法第 36 条第 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準の一部

を改正する件

特別条項付き時間外労働協定について、以下のような改正を行った。

- (1) 特別条項付き時間外労働協定では、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めなければならないこととした。
- (2) 労使当事者は、特別条項付き時間外労働協定を締結する場合には、限度時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めなければならないこととした。
- (3) 労使当事者は、(1)により限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、時間外労働について法第 37 条第 1 項の政令で定める率（2割5分）を超える率とするように努めなければならないこととした。

この告示は、平成 22 年 4 月 1 日から適用する