

Read me **労基法改正の概要 2010 / 4**

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のとれた社会の実現のために改正が行われます。

実施時期 平成21年4月1日

改正項目

1. 時間外労働の限度の基準
2. 割増賃金率の引き上げ ※中小企業は3年間猶予
3. 有給休暇の時間単位付与

改正内容

1. 時間外労働の限度時間を超える労働に対しては、割増率の引き上げを努力することになります。時間外労働には休日・深夜労働は含みません。また労使協定が必要です。

【労働時間のしほり】

- 1) 労基法 1週40時間 1日8時間
- 2) 労使協定（36協定）での限度

期間	限度時間	1年変形の限度時間
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

- 3) 特別条項付き36協定を締結すれば上記2)を超えて働かせることができます。この場合、超えた時間に対して例えば「30%」などと引き上げます。(努力)そもそも延長できる時間数の短縮を図ることが必要です。

2. 割増賃金率の引き上げが行われます。

- 1) 月60時間を超える時間外労働に対して50%以上の割増率を乗じて計算します。労使協定が必要です。

※中小企業は3年間猶予されます。その中小企業とは次のとおりです。

業種	資本金・出資金額	または	常時使用労働者数
小売業	5000万円以下	または	50人以下
サービス業	5000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

- 2) 引き上げ分を有給の休暇（代替休暇）付与で行うこともできます。

労働者の意思によります。また労使協定が必要です。

代替できる時間外労働時間は、上記1. 2)の36協定の限度時間を超える部分です。

3. 年次有給休暇を時間単位で付与することができます。

労使協定で対象者の範囲や時間単位年休の日数（限度5日）などを締結します。