

区分	法改正・報告・調査・その他（ ）														
テーマ	改正労働基準法														
時期	施行日：2010.4.1	備考	労働法												
<p>2010年4月実施の改正労働基準法の詳細をご報告します。</p> <p>対象となる企業の範囲の問題もあります。また、施行まで時間はありますが、効率的な事業運営がますます求められることとなります。早目の準備をお勧めいたします。</p> <p>■ 対象企業と改正労働基準法の実施時期</p> <table border="1"> <tr> <td>以下を除く企業</td> <td>2010年4月1日</td> </tr> <tr> <td>中小企業 資本金または出資総額が3億円（小売業・サービス業5千万円、卸売業1億円）以下及び常時使用する労働者数300人（小売業50人、サービス業・卸売業100人）以下</td> <td>当分の間適用しない （施行3年後検討を加え、必要な措置を講ずる）</td> </tr> </table> <p>■ 時間外、休日及び深夜の割増賃金</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区 分</th> <th>取 扱 い</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1か月の時間外労働が限度基準（原則45時間）まで</td> <td>25%以上（義務）</td> </tr> <tr> <td>1か月の時間外労働が限度基準（原則45時間）を超えた場合、その超えた労働時間分</td> <td>25%より高い率（努力義務）</td> </tr> <tr> <td>1か月の時間外労働が60時間を超えた場合、その超えた労働時間分</td> <td>割増賃金率 50%以上</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ 割増賃金代替休暇</p> <p>月60時間超の時間外労働が行われる場合に、労働者に休息の機会を与え、健康確保に役立つ観点から、労使協定により、改正法による割増賃金率の引上げ分（25%増分）の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇（年次有給休暇とは別のもの）付与することができる。</p> <p>例：時間外勤務68時間</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月60時間を超える8時間分の割増賃金引上げ分（今回UPとなる25%）の支払いに代えて、8時間×25%=2時間の休暇の付与が可能となる。</li> <li>・ 今回の改正に伴って、25%増となった分についてのみ有給の代替休暇の適用があり、60時間を超える8時間に対する割増分（125%）は依然として適用される。</li> </ul> <p>■ 年次有給休暇の時間単位取得</p> <p>労使協定において以下を定めた場合に時間単位での取得が可能となる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象労働者の範囲</li> <li>・ 時間単位で付与することができる年次有給休暇の日数（5日以内）</li> <li>・ その他（1日としてカウントする時間数など）             <ul style="list-style-type: none"> <li>＊ 半日単位の年次有給休暇の取得は労使協定の義務はなく、上限日数の定めもないが、改正法施行後も変更されない。</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: right;">以 上</p>				以下を除く企業	2010年4月1日	中小企業 資本金または出資総額が3億円（小売業・サービス業5千万円、卸売業1億円）以下及び常時使用する労働者数300人（小売業50人、サービス業・卸売業100人）以下	当分の間適用しない （施行3年後検討を加え、必要な措置を講ずる）	区 分	取 扱 い	1か月の時間外労働が限度基準（原則45時間）まで	25%以上（義務）	1か月の時間外労働が限度基準（原則45時間）を超えた場合、その超えた労働時間分	25%より高い率（努力義務）	1か月の時間外労働が60時間を超えた場合、その超えた労働時間分	割増賃金率 50%以上
以下を除く企業	2010年4月1日														
中小企業 資本金または出資総額が3億円（小売業・サービス業5千万円、卸売業1億円）以下及び常時使用する労働者数300人（小売業50人、サービス業・卸売業100人）以下	当分の間適用しない （施行3年後検討を加え、必要な措置を講ずる）														
区 分	取 扱 い														
1か月の時間外労働が限度基準（原則45時間）まで	25%以上（義務）														
1か月の時間外労働が限度基準（原則45時間）を超えた場合、その超えた労働時間分	25%より高い率（努力義務）														
1か月の時間外労働が60時間を超えた場合、その超えた労働時間分	割増賃金率 50%以上														