

平成 22 年 4 月 1 日 改正労働基準法施行

## 「時間外労働の割増賃金率引き上げ」

<改正の趣旨>

① ワークライフバランス

→時間外労働は必要最小限にとどめ、プライベートの充実と仕事への活力へ

② 過重労働・過労死防止

<対応事項>

① 就業規則・賃金規程・時間外労働労使協定等の見直し

② 60 時間超え時間外労働の把握と業務効率化の推進等

<改正ポイント> \*\*\*\*



1 ヶ月・60 時間を超えた時間外労働に対し、

割増賃金率を現行 25%から 50%に

\*\*\*\*

中小企業（資本金もしくは従業員数により判断）は 3 年間の猶予措置あり。

1 ヶ月・45 時間超 60 時間以下は、企業規模問わず、割増賃金率を 25%を  
超えるよう努力義務。

<改正ポイント> \*\*\*\*



労使協定締結により、改正により引き上げられた

1 ヶ月・60 時間超え時間外労働の割増 25%部分について

代替休暇（有給）付与での支払可能に

\*\*\*\*

例) 1 ヶ月・60 時間超え時間外労働の割増賃金率 50%の場合

現行労働基準法の割増率 25%部分については割増賃金を支払う必要があるが、  
改正により引き上げた 25%については、支払いにかえて、1 日または半日を  
単位とする有給の代替休暇付与することでの振替も可能。

<改正ポイント> \*\*\*\*



労使協定締結により、

時間単位での有給休暇取得も可能に

\*\*\*\*

現行では 1 日単位での取得とされていますが、年間 5 日分の 40 時間を限度に、  
労使協定締結により、時間単位での取得も可能に。