

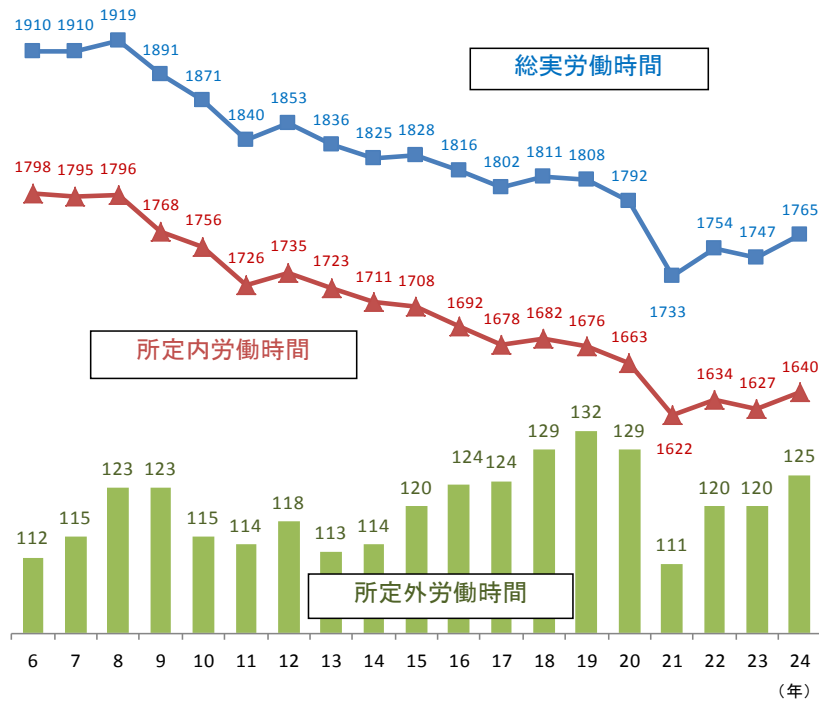
年間総実労働時間の推移

平成25年9月27日
第103回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成8年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

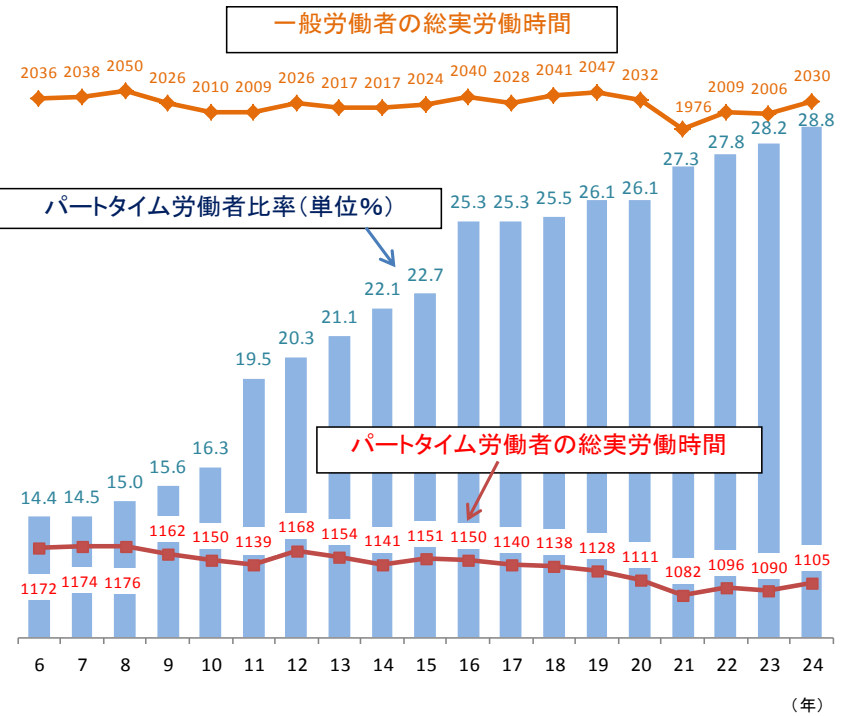
なお、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少した。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



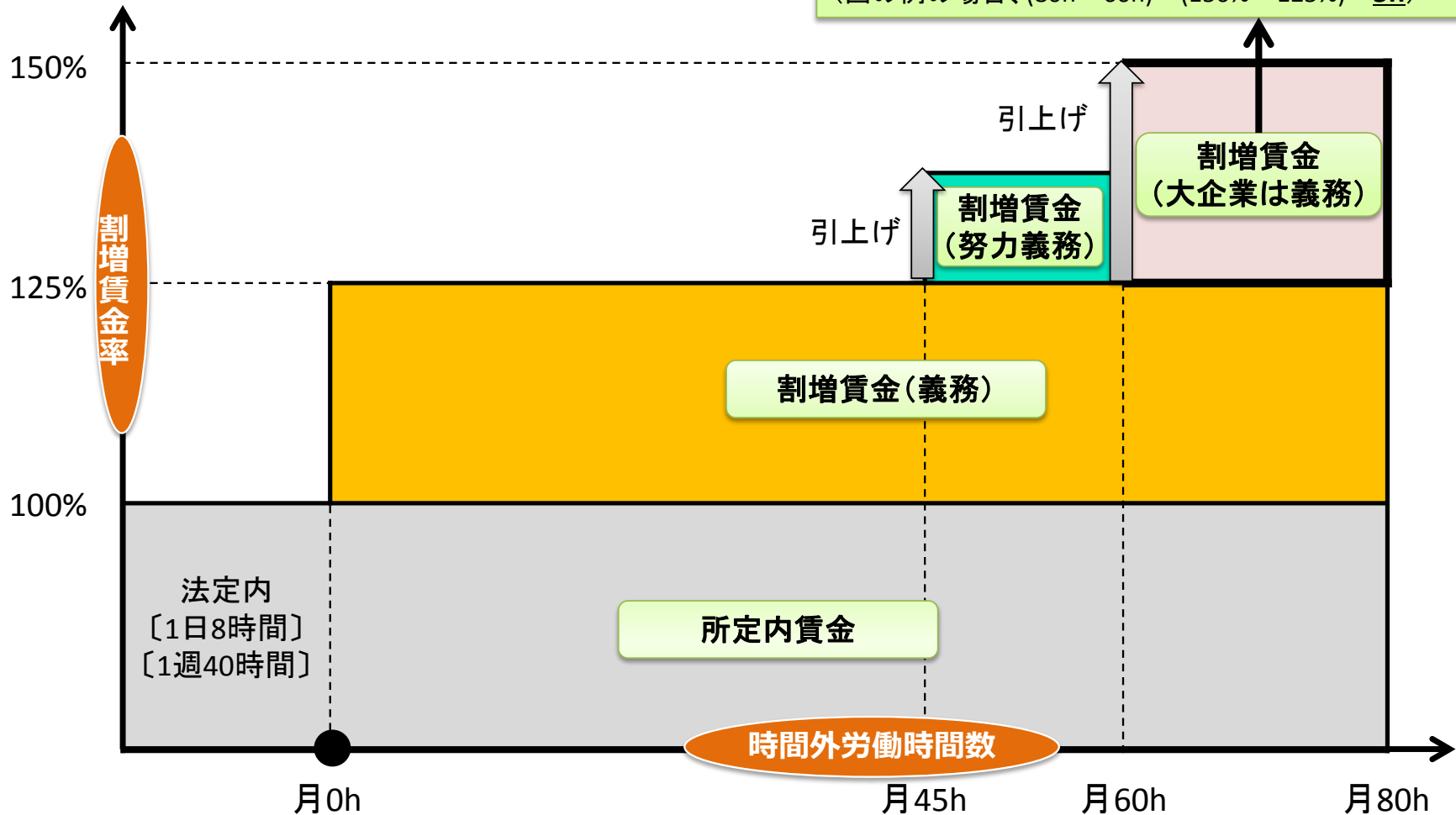
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」
(注) 事業所規模5人以上

平成20年労働基準法改正における割増賃金率引き上げ(平成22年4月施行)

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

1ヶ月に80時間の法定時間外労働を行った場合

労使協定で代替休暇の対象とすることが可能。
(図の例の場合、 $(80h - 60h) \times (150\% - 125\%) = 5h$)



代替休暇について

平成26年2月3日
第108回労働政策審議会
労働条件分科会配付資料

制度の概要

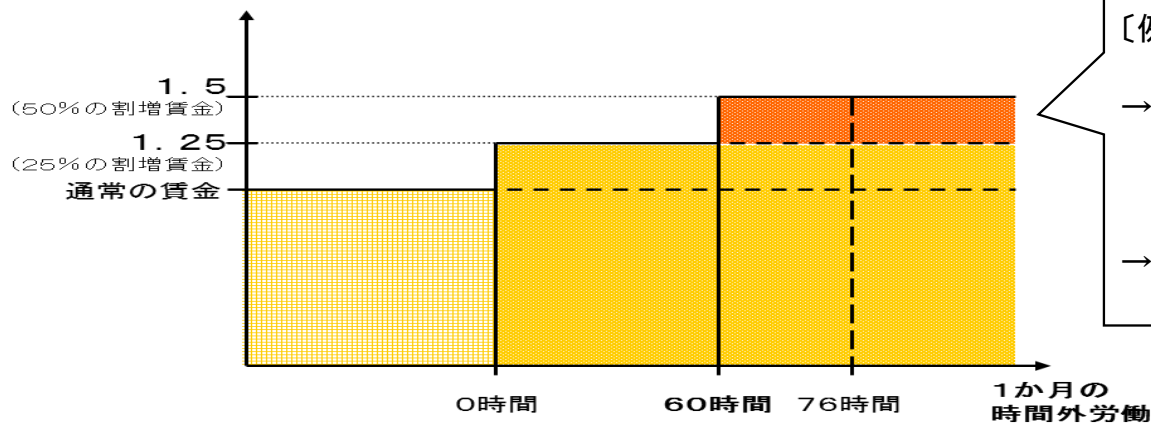
月60時間超の時間外労働が行われた場合に、労働者に休息の機会を与え、その疲労回復を図り、健康の確保に役立てる観点から、労使協定により、月60時間を超えた部分について、平成20年法改正による引上げ分(25%)*の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を付与することができることとする制度。

➢50%以上の割増賃金の支払義務がかかる大企業が対象。

➢個々の労働者が代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定。

*事業場の時間外割増賃金率の設定により異なる(例:通常30%、月60時間超の部分50%の場合、 $50\% - 30\% = 20\%$)

支払われる賃金



〔例〕時間外労働を月76時間行った場合

→ 月60時間を超える16時間分の割増賃金25%($50\% - 25\%$)の支払に代えて、有給の休暇付与も可能

→ $16時間 \times 0.25 = 4時間分$ の有給の休暇を付与

○代替休暇の単位

1日又は半日 (*労使協定により、端数時間に他の有給休暇を合わせて1日又は半日とすることも可能)

○代替休暇を与えることができる期間

月60時間超の時間外労働のあった月の末日の翌日から2か月以内

○代替休暇の取得日の決定方法等

(*月末から○日以内に労働者に取得の意向を確認する 等)

等について、労使協定を締結。