

基 発 第 0529002 号
平成 21 年 5 月 29 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

改正労働基準法の周知について

労働基準法の一部を改正する法律（平成20年法律第89号。以下「改正法」という。）が平成20年12月12日に公布され、その主な内容については、平成20年12月12日付け基発第 1212001号「労働基準法の一部を改正する法律について」及び平成21年5月29日付け基発第 0529001号「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」（以下「施行通達」という。）により示したところであるが、改正法の施行に当たっては、事業主等に事前に十分に周知を図り、円滑な施行に万全を期することが重要である。

このため、標記について、下記によることとするので、その実施に遺憾なきを期されたい。

記

1 改正法の周知に当たっての基本的な対応

- (1) 改正法は、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がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直しが行われたものであり、その内容は、割増賃金率の引上げ、代替休暇、時間単位年休等、企業の賃金制度や休暇制度などに大きく関わるものであることから、施行前に十分な周知を図ることが重要である。

このため、都道府県労働局（以下「局」という。）及び労働基準監督署（以下「署」という。）においては、可能な限り多くの事業主等を対象として、改正法並びに改正法に基づく省令及び告示（以下「改正法等」という。）の趣旨・内容について十分な周知を図ること。

- (2) 次に示すところにより積極的な周知活動を展開すること。

ア 改正法等の施行は平成22年4月1日とされているが、できるだけ早い時期から積極的な周知を行うこと。

なお、本年11月には、別途指示するところにより、長時間労働の抑制を重点事項とする「労働時間適正化キャンペーン」の実施を予定しており、同キャンペーンも活用して周知を図ること。

イ 周知手法や周知対象となる事業主団体、労働団体等（以下「事業主団体等」という。）の状況に応じて、局及び署の役割分担、実施時期等を明確化した上で、効果的な周知活動に努めること。

2 周知に当たって留意すべき事項

周知に当たっては、事業主等に対し、施行通達により示された改正の趣旨・内容について正確な理解が得られるよう懇切丁寧に説明すること。この場合、次の項目について重点を置いて説明を行うよう留意すること。

(1) 時間外労働関係

ア 特別条項付き時間外労働協定において、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。これにより割増賃金率を引き上げた場合には、労働基準法第89条に基づき、就業規則を変更した上で所轄労働基準監督署長（以下「所轄署長」という。）へ届け出る必要があること。

イ 特別条項付き時間外労働協定に係る改正内容は、平成22年4月1日以降、同協定を締結・更新する際に適用されること。

(2) 法定割増賃金率の引上げ及び代替休暇関係

ア 改正法等に基づき法定割増賃金率の引上げに応じて割増賃金率を改定する場合及び代替休暇を実施する場合には、労働基準法第89条に基づき、就業規則を変更した上で所轄署長へ届け出る必要があること。

イ 代替休暇を実施する場合には、事業場において、適正な手続により、必要な事項を定めた労使協定を締結する必要があること。

労使協定を締結した場合であっても、代替休暇を取得するかどうかは、労働者の意思によること。

ウ 労働者が代替休暇を取得した場合には、当該代替休暇によることとした時間外労働時間については、5割以上の率で計算した割増賃金の支払は要しないこととなるが、2割5分以上の率で計算した割増賃金は支払う必要があること。

エ 改正法等による法定割増賃金率の引上げを理由として基本給等を引き下げることは、労働基準法第1条第2項の趣旨に抵触し、認められないものであること。この場合、使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することができない（労働契約法第9条本文）ことに留意すること。

(3) 時間単位年休関係

ア 時間単位年休を実施する場合には、事業場において、適正な手続により、必要な事項を定めた労使協定を締結する必要があること。

また、この場合、労働基準法第89条に基づき、就業規則を変更した上で所轄署長へ届け出る必要があること。

イ 労使協定を締結した場合であっても、時間単位年休を取得するかどうかは、労働者の意思によること。

3 具体的な取組

(1) パンフレット等の活用

改正法等の趣旨・内容を分かりやすく解説した周知用のパンフレット及びリーフレット（以下「パンフレット等」という。）を各局あてに送付することとしているので、これを活用しつつ、以下の各種手法を積極的に展開し、周知に努めること。

(2) 周知のための各種手法

ア 広報活動

広報活動については、監督担当部署と広報担当部署との連携により、創意工夫を凝らした効果的な取組を行うこと。

具体的には、以下のような取組が考えられること。

- (ア) 事業主団体等が発行する機関紙・誌等を通じた広報
- (イ) 地方公共団体が発行する広報紙・誌等を通じた広報
- (ウ) 報道機関を通じた広報
- (エ) ホームページを活用した広報（本省ホームページとのリンクを含む。）

イ 説明会等の実施等

(ア) 説明会等の実施

説明会等については、次に示すところにより、実施すること。

a 実施時期・回数

本年度第2四半期又は第3四半期において、各署の管内ごとに少なくとも1回以上実施すること。

b 実施方法

構成員数の多い事業主団体（例えば労働基準関係団体、各種業界団体、商工会議所、商工会等）や労働団体の協力を得るなどにより、積極的かつ効率的に実施すること。

また、他の事項を重点として実施する集団指導や事業主団体等が自発的に開催する説明会の場など、多数の事業場が参集する機会を積極的に活用すること。

さらに、社会保険労務士、商工会議所等に所属する経営指導員などの事業場を指導する者に対する説明会を実施し、これらの者による関係事業場への周知、指導等が可能となるようにすることにも配慮すること。

c 資料等

説明会の円滑な実施に資するため、説明会等で使用することができる資料等を本省において作成し、各局あて送付することとしているので、これを活用しつつ説明を行うこと。

(イ) 地方労働審議会等の場の活用

地方労働審議会等の場を活用し、改正法等に関する労使関係者の理解を促進することにより、関係事業場への周知が広く図られるよう努めること。

ウ 監督指導時における対応

監督指導時においては、施行後に法違反等が生ずることのないよう、できる限りパンフレット等を活用し、事業主等に改正法等の趣旨・内容について周知を図ること。

エ 窓口における対応

(ア) 局及び署においては、パンフレット等を窓口の見やすい場所に備え置くこと。

(イ) 改正法等の施行までになされた各種届出等の受付時においては、パンフレット等を活用して改正法等の周知に努めること。

特に、特別条項付き時間外労働協定届を受理する際は、平成22年4月1日以降に同協定を締結・更新する場合には、

a 特別条項付き時間外協定において、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必要があること、

b 上記割増賃金率は、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、

について、必ず説明を行うこと。

(ウ) 改正法等に関する事業主、労働者等からの相談があった場合には、パンフレット等を活用し、十分な説明を行うこと。

また、改正法等に関する相談対応を行う時間外及び休日労働協定点検指導員、過重労働防止対策アドバイザー等の非常勤職員に対して、十分な研修を行うこと。

さらに、総合労働相談コーナーに対しても改正法等に関する相談が寄せられることとなることから、総合労働相談員に対しても十分な説明を行うよう配慮すること。

オ 関係行政機関等に対する協力依頼

地方公共団体、事業主団体等に対し、周知についての協力を依頼すること。

なお、「労働時間適正化キャンペーン」期間中に事業主団体等への協力要請を予定しているので、同要請に改正法等に係る内容を盛り込むよう配慮すること。

カ 局及び署の各部署の連携

局及び署の各部署が連携することにより、例えば、監督担当部署以外の部署において実施する説明会等の場を利用して改正法等の説明を行う等、効率的な周知を図ること。