

労働基準法改正案 審議会報告から法案成立まで

項目	2006.12.27 労働政策審議会報告	2007.2.2 法案要綱	2007.3.13 法律案	2008.11.18 修正案	成立後
時間外労働の限度基準	特別条項付き36協定締結時の努力義務(延長時間の短縮、法定以上の割増率)。	特別条項付き36協定締結時の努力義務(延長時間の短縮、法定以上の割増率)。	36条2項に「当該労働時間の延長に係る割増賃金の率」を加える。+ 限度基準告示改正		36条2項に「当該労働時間の延長に係る割増賃金の率」を加える。+ 限度基準告示改正
割増賃金率の引き上げ	「一定時間」を超える時間外労働を行った労働者に対する。現行より高い「一定率」による割増賃金を支払う。	「政令」で定める時間を超えた時間外労働については、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払う。	37条の改正 / 月80時間超の時間外労働については、50%以上の割増賃金率とする。	「月80時間超」を「月60時間超」とする。	37条の改正 / 月60時間超の時間外労働については、50%以上の割増賃金率とする。
	「一定時間」及び「一定率」は政令で定める。 割増率の引き上げ分は、労使協定により、金銭の支払いに代えて有給の休日を付与できる。	割増率の引き上げ分は、労使協定により、金銭の支払いに代えて有給の休日を付与できる。	割増率の引き上げ分は、労使協定により、金銭の支払いに代えて有給の休日を付与できる。		割増率の引き上げ分は、労使協定により、金銭の支払いに代えて有給の休日を付与できる。
			附則第138条 / 中小企業については、当分の間、適用しない。		附則第138条 / 中小企業については、当分の間、適用しない。
時間単位での年次有給休暇の取得	労使協定(上限日数・対象労働者の範囲)がある場合には、年間5日を上限に時間単位での年次有給休暇の取得を可能にする。	労使協定(上限日数・対象労働者の範囲)がある場合には、年間5日を上限に時間単位での年次有給休暇の取得を可能にする。	39条の改正 / 労使協定(上限日数・対象労働者の範囲)がある場合には、年間5日を上限に時間単位での年次有給休暇の取得を可能にする。		39条の改正 / 労使協定(上限日数・対象労働者の範囲)がある場合には、年間5日を上限に時間単位での年次有給休暇の取得を可能にする。
ホワイトカラー・イグゼンプション	<自由度の高い働き方にふさわしい制度 ≥一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を着実に実施しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認める。	<自己管理型労働制 ≥一定の要件を満たすホワイトカラー労働者について、個々の働き方に応じた休日の確保及び健康・福祉確保措置の実施を着実に実施しつつ、労働時間に関する一律的な規定の適用を除外することを認める。	削除		
企画業務型裁量労働制の見直し	中小企業について、労使委員会が決議した場合には、「企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者についても適用対象とする。	中小企業について、労使委員会が決議した場合には、「企画、立案、調査及び分析の業務」に主として従事する労働者についても適用対象とする。	削除		
施行日		公布の日から1年を超えない範囲内において政令で定める日	公布の日から1年を超えない範囲内において政令で定める日	平成22年4月1日とする。	平成22年4月1日とする。