

改 正 後	改 正 前
<p>（賃金の支払）</p> <p>第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は命令で定める賃金について確実な支払の方法で命令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもの で支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。</p> <p>② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので命令で定める賃金（第八十九条第一項において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。</p> <p>（労働時間）</p> <p>第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。</p> <p>② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。</p> <p>第三十二条の二 使用者は、就業規則その他これに準ずるものによ</p>	<p>（賃金の支払）</p> <p>第二十四条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。但し、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合においては、通貨以外のもの で支払い、また、法令に別段の定めがある場合若しくは当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。</p> <p>② 賃金は、毎月一回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。但し、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので命令で定める賃金については、この限りでない。</p> <p>（労働時間）</p> <p>第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間、一週間について四十八時間を超えて、労働させてはならない。</p> <p>② 使用者は、就業規則その他により、四週間を平均し一週間の労働時間が四十八時間を超えない定をした場合においては、その定により前項の規定にかかわらず、特定の日において八時間又は特定の週において四十八時間を超えて、労働させることができる。</p> <p>（新設）</p>

り、一箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が前条第一項の労働時間を超えない定めをした場合においては、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

第三十二条の三 使用者は、就業規則その他これに準ずるものによ

り、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第二号の清算期間として定められた期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、一週間において同項の労働時間又は一日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

一 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

二 清算期間（その期間を平均し一週間当たりの労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、一箇月以内の期間に限るものとする。次号において同じ。）

三 清算期間における総労働時間

四 その他他命令で定める事項

第三十二条の四 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、三箇月以内の一定の期間を平均し一週間当たりの労働時間が四十時間を超えない定めをした

（新設）

（新設）

ときは、第三十二条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同条第一項の労働時間又は特定された日において同条第二項の労働時間を超えて、労働させることができる。

② 労働大臣は、中央労働基準審議会の意見を聴いて、命令で前項の協定で定める一日及び一週間の労働時間の限度並びに連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

③ 使用者は、命令で定めるところにより、第一項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第三十二条の五 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる命令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が命令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第三十二条第二項の規定にかかわらず、一日について十時間まで労働させることができる。

② 使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、命令で定めるところにより、当該労働させる一週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。

③ 前条第三項の規定は、第一項の協定について準用する。

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受け

(新設)

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において前条若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。但し、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合におい

る暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならぬ。

② 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、第八条第十六号の事業に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この条において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

第三十八条の二 労働者が労働時間の全部又は一部について事業場

外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したもののみならず、当該業務を遂行するために通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合においては、当該業務に関して、命令で定めるところにより、当該業務の遂行に通常必要とされる時間労働したものとみ

ては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

② 前項但書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後にその時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

③ 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、第八条第十六号の事業に従事する官吏、公吏その他の公務員については、前条若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条若しくは第四十条の労働時間又は前条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。但し、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

(新設)

なす。

② 前項ただし書の場合において、当該業務に関し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、その協定で定める時間を同項ただし書の当該業務の遂行に通常必要とされる時間とする。

③ 使用者は、命令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

④ 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、研究開発の業務その他の業務（当該業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関する具体的な指示をしないこととするものとして当該協定で定める業務に限る。）に従事する労働者の労働時間の算定については当該協定で定めるところによることとする旨を定めた場合において、労働者を当該業務に就かせたときは、当該労働者は、命令で定めるところにより、その協定で定める時間労働したものとみなす。

⑤ 第三項の規定は、前項の協定について準用する。

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

② 使用者は、一年以上継続勤務した労働者に対しては、一年を超える継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に一労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、総日数が二十日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。

(年次有給休暇)

第三十九条 使用者は、一年間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した六労働日の有給休暇を与えなければならない。

② 使用者は、一年以上継続勤務した労働者に対しては、一年を超える継続勤務年数一年について、前項の休暇に一労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。但し、この場合において総日数が二十日を超える場合においては、その超える日数については有給休暇を与えることを要しない。

③ 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が命令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前二項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、

通常の労働者の一週間の所定労働日数として命令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して命令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして命令で定める日数以下の労働者  
二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者

については、一年間の所定労働日数が、前号の命令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して命令で定める日数以下の労働者

④ 使用者は、前三項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

⑤ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項から第三項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

⑥ 使用者は、第一項から第三項までの規定による有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組

（新設）

③ 使用者は、前二項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。但し、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

（新設）

④ 使用者は、第一項又は第二項の規定による有給休暇の期間については、就業規則その他で定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。但し、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組

合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑦ (略)

(労働時間及び休憩の特例)

第四十条 第八条第四号、第五号及び第八号から第十七号までの事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条から第三十二条の五までの労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、命令で別段の定めをすることができる。

② 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(労働時間及び休日)

第六十条 第三十二条の二から第三十二条の五まで、第三十六条及び第四十条の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

② 第五十六条第二項の規定によつて使用する児童についての第三十二条の規定の適用については、同条第一項中「一週間について四十時間」とあるのは、「修学時間を通算して一週間について四十時間」と、同条第二項中「一日について八時間」とあるのは「修学時間を通算して一日について七時間」とする。

③ 使用者は、第三十二条の規定にかかわらず、満十五才以上で満十八才に満たない者については、次の各号に定めるところにより、労働させることができる。

一 一週間の労働時間が第三十二条第一項の労働時間を超えない範囲内において、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に

組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第三条に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

⑤ (略)

(労働時間及び休憩の特例)

第四十条 第八条第四号、第五号及び第八号乃至第十七号の事業で、公衆の不便を避けるために必要なものその他特殊の必要あるものについては、その必要避くべからざる限度で、第三十二条の労働時間及び第三十四条の休憩に関する規定について、命令で別段の定めをすることができる。

② 前項の規定による別段の定めは、この法律で定める基準に近いものであつて、労働者の健康及び福祉を害しないものでなければならない。

(労働時間及び休日)

第六十条 第三十二条第二項、第三十六条及び第四十条の規定は、満十八才に満たない者については、これを適用しない。

② 第五十六条第二項の規定によつて使用する児童については、第三十二条第一項の労働時間は、修学時間を通算して、一日について七時間、一週間について四十二時間とする。

③ 使用者は、第三十二条第一項の規定にかかわらず、満十五才以上で満十八才に満たない者については、一週間の労働時間が四十八時間を超えない限り、一週間のうち一日の労働時間を四時間以内に短縮する場合においては、他の日の労働時間を十時間まで延長することができる。

短縮する場合において、他の日の労働時間を十時間まで延長すること。

二 一週間について四十八時間、一日について八時間を超えない範囲内において、第三十二条の二の規定の例により労働させること。

第六十六条 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、第三十二条の二、第三十二条の四第一項及び第三十二条の五第一項の規定にかかわらず、一週間について第三十二条第一項の労働時間、一日について同条第二項の労働時間を超えて労働させてはならない。

② (略)

③ (略)

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

一 (略)

二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

三 (略)

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

第六十六条 (新設)

② (略)

(略)

(作成及び届出の義務)

第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、左の事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。これを変更した場合においても同様である。

一 (略)

二 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

三 (略)

(新設)

四 退職手当その他の手当、賞与及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項



六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

七 (略)

八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

② 使用者は、必要がある場合においては、賃金（退職手当を除く。）、退職手当、安全及び衛生又は災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、それぞれ別に規則を定めることができる。

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第六項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内に行なわなければならない。

(時効)

第百十五条 この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は二年間、この法律の規定による退職手当の請求権は五年間行わない場合においては、時効によつて消滅する。

第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

七 (略)

八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

十 前各号の外、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

② 使用者は、必要がある場合においては、賃金、安全及び衛生又は災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項については、各々別に規則を定めることができる。

(付加金の支払)

第百十四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第四項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金の外、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。但し、この請求は、違反のあつた時から二年以内に行なわなければならない。

(時効)

第百十五条 この法律の規定による賃金、災害補償その他の請求権は、二年間これを行わない場合においては、時効によつて消滅する。

第百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二條第三項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十一条、第六十二條、第六十四條の二、第六十四條の三、第六十四條の五から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條第二項の規定に違反した者

二 四 (略)

第百二十條 次の各号の一に該当する者は、十万円以下の罰金に処する。

一 第十四條、第十五條第一項若しくは第三項、第十八條第七項、第二十二條第一項若しくは第二項、第二十三條から第二十七條まで、第三十二條の四第三項(第三十二條の五第三項において準用する場合を含む。)、第三十二條の五第二項、第三十三條第一項ただし書、第三十八條の二第三項(同條第五項において準用する場合を含む。)、第五十七條から第五十九條まで、第六十四條、第六十八條、第八十九條、第九十條第一項、第九十一條、第九十五條第一項若しくは第二項、第九十六條の二第一項、第百五條(第百條の二第三項において準用する場合を含む。 ) 又は第百六條から第百九條までの規定に違反した者

二 五 (略)

第百三十一條 第三十二條第一項(第六十條第二項の規定により読み替えて適用する場合を除く。 ) の規定の適用については、当分の間、第三十二條第一項中「四十時間」とあるのは、「四十時間を超え四十八時間未満の範囲内において命令で定める時間」とする。

② 前項の規定により読み替えて適用する第三十二條第一項の命令は、週四十時間労働制に可及的速やかに移行するため、労働者の

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八條第一項、第十九條、第二十条、第二十二條第三項、第三十二條、第三十四條、第三十五條、第三十六條ただし書、第三十七條、第三十九條、第六十條第二項若しくは第三項、第六十一条、第六十二條、第六十四條の二、第六十四條の三、第六十四條の五から第六十七條まで、第七十二條、第七十五條から第七十七條まで、第七十九條、第八十條、第九十四條第二項、第九十六條又は第百四條第二項の規定に違反した者

二 四 (略)

第百二十條 次の各号の一に該当する者は、十万円以下の罰金に処する。

一 第十四條、第十五條第一項若しくは第三項、第十八條第七項、第二十二條第一項若しくは第二項、第二十三條から第二十七條まで、第三十三條第一項ただし書、第五十七條から第五十九條まで、第六十四條、第六十八條、第八十九條、第九十條第一項、第九十一條、第九十五條第一項若しくは第二項、第九十六條の二第一項、第百五條(第百條の二第三項において準用する場合を含む。 ) 又は第百六條から第百九條までの規定に違反した者

二 五 (略)

(新設)

福祉、労働時間の動向その他の事情を考慮し、当該命令で定める時間が段階的に短縮されるように制定され、及び改正されるものとする。

③ 第一項の規定により読み替えて適用する第三十二条第一項の命令を制定し、又は改正する場合には、当該命令で、一定の規模以下の事業又は一定の業種の事業については、一定の期間に限り、当該命令の制定前又は改正前の例による旨の経過措置（罰則に関する経過措置を含む。）を定めることができる。

④ 労働大臣は、第一項の規定により読み替えて適用する第三十二条第一項の命令の制定又は改正の立案をしようとするときは、あらかじめ、中央労働基準審議会の意見を聴かなければならない。

第三百三十二条 前条第一項の規定が適用される間における第三十二条の四第一項の規定の適用については、同項中「労働時間が四十時間を超えない定め」とあるのは「労働時間を四十時間（命令で定める規模以下の事業にあつては、四十時間を超え第三十二条第一項の労働時間に相当する時間未満の範囲内において命令で定める時間）以内とし、当該時間を超えて労働させたときはその超えた時間（第三十七条の規定の適用を受ける時間を除く。）の労働について同条の規定の例により割増賃金を支払う定め」と、「その定めにより」とあるのは「当該期間を平均し一週間当たりの労働時間が同条第一項の労働時間を超えない範囲内において、その定めにより」と、「同条第一項」とあるのは「同項」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、使用者は、当該期間を平均し一週間当たり四十時間（前段の命令で定める規模以下の事業にあつては、前段の命令で定める時間）を超えて労働させたときは、その超えた時間（第三十七条の規定の適用を受ける時間を除く。）の労働について、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない」とする。

② 前条第一項の規定が適用される間における第三十二条の五第一

(新設)

項の規定の適用については、同項中「協定がある」とあるのは「協定により、一週間の労働時間を四十時間（命令で定める規模以下の事業にあつては、四十時間を超え第三十二条第一項の労働時間に相当する時間未満の範囲内において命令で定める時間）以内とし、当該時間を超えて労働させたときはその超えた時間（第三十七条の規定の適用を受ける時間を除く。）の労働について同条の規定の例により割増賃金を支払う定めをした」と、「一日について」とあるのは「一週間について同条第一項の労働時間を超えない範囲内において、一日について」と、「労働させることができる」とあるのは「労働させることができる。この場合において、使用者は、一週間について四十時間（前段の命令で定める規模以下の事業にあつては、前段の命令で定める時間）を超えて労働させたときは、その超えた時間（第三十七条の規定の適用を受ける時間を除く。）の労働について、第三十七条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない」とする。

- ③ 前条第一項の規定が適用される間における第六十条第二項の規定により読み替えて適用する第三十二条第一項の規定の適用については、同項中「四十時間」とあるのは、「四十時間を超え四十二時間以下の範囲内において命令で定める時間」とする。
- ④ 前条第四項の規定は、前三項の規定により読み替えて適用する第三十二条の四第一項、第三十二条の五第一項（第二項の規定により読み替えた部分に限る。）及び第六十条第二項の規定により読み替えて適用する第三十二条第一項の命令について準用する。

第三百三十三条 常時三百人以下の労働者を使用する事業に係る第三十九条の規定の適用については、昭和六十六年三月三十一日までの間は同条第一項中「十労働日」とあるのは「六労働日」と、同年四月一日から昭和六十九年三月三十一日までの間は同項中「十労働日」とあるのは「八労働日」とする。

第三百三十四条 使用者は、第三十九条第一項から第三項までの規定

（新設）

（新設）

による有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。