

労働基準法の一部改正について

送信枚数 本紙含み 2 枚



平素は当協会の運営にご協力を賜り、誠にありがとうございます。

平成22年4月1日から、「労働基準法の一部を改正する法律」が施行されます。

中小企業には当分の間適用されない項目もあり、会員事業所の皆様において、すぐに何らかの対応を迫られるものではないかもしれませんが、いずれ関わりが出てくるための、この機会に是非ご確認下さい。

①時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

現行の扱い

… 法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超える時間外労働に対して、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

改正後

… 1ヶ月60時間を越える時間外労働に対して、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

ポイント①

1ヶ月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日(例えば日曜日)に行った労働は含まれませんが、法定休日以外の休日(例えば土曜日)に行った法定時間外労働は含まれます。

(法定休日とは、1週間に1日、または4週間に4日以上与えなければならない休日のことです。この法定休日に労働させた場合に、35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないのは従来のとおりです。)

ポイント②

下表に該当する中小企業については、当分の間この割増率の引き上げは猶予されます。

(当分の間とは、法律施行日(4月1日)から3年経過した後、改めて検討することになっています。)

・「資本または出資の額」と「常時使用労働者」のいずれかが該当すれば中小企業に該当します

・事業場単位ではなく、企業単位で判断されます(支店、出張所などを含めて判断します)

業種	資本または出資の額	常時使用労働者	業種	資本または出資の額	常時使用労働者
小売業	5,000万円以下	50人以下	卸売業	1億円以下	100人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下	その他	3億円以下	300人以下

②上記の割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与する制度(代替休暇)を設ける事ができます

事業場で労使協定を締結する事によって、上記の1ヶ月60時間を越える時間外労働を行った労働者に対して、改正による割増分(25%から50%に引き上げた差の25%分)の割増賃金の支払に代えて、有給休暇を付与する事ができます。

(例)1ヶ月に時間外労働を76時間した場合は、76時間-60時間=16時間となり、16時間の25%に相当する「4時間」分の有給休暇を付与する事で、割増賃金の支払に代える事が出来ます。但し、残りの25%分については従来と同じく割増賃金を支払わなければなりません。

ポイント①

代替休暇は1日または半日のいずれかの単位で与える事とされています。

(前頁の例で言えば、1日8時間労働の事業場であれば「4時間」=半日の代替休暇を与える事ができます。)

ポイント②

代替休暇は、法定時間外労働が1ヶ月60時間をこえた月の末日の翌日から2ヶ月以内の期間で与えなければなりません。

(期間内に代替休暇を取得しなかったときは、本来の割増賃金(50%)分を支払わなければなりません。)

③年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります

現行の扱い

… 1日単位、または労働者が希望した場合は半日単位で付与する事ができる。

改正後

… 事業場で**労使協定を締結**すれば、**1年間に5日以内**を限度として時間単位で年次有給休暇を取得する事ができるようになります。

ポイント①

労使協定では、以下の内容を定めます。

- ①時間単位年休の対象労働者の範囲
- ②時間単位年休の日数
- ③時間単位年休1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

(例えば、①の対象労働者の範囲について、仮に一部の労働者を対象外とする場合は、「事業の正常な運営」を妨げる場合にに限られます。取得目的によって対象範囲を定める事もできません。)

ポイント②

時間単位年休の日数は、1年に5日分を限度とします。

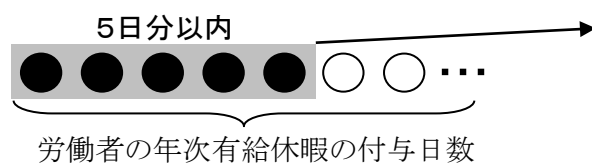
(前年度からの繰越しがある場合は、繰越し分も含めて5日以内となります)

ポイント③

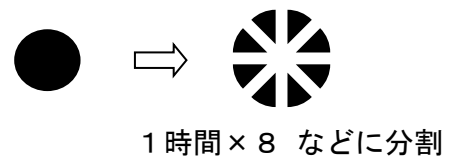
事業主の側から、1日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を1日単位に変更することはできません。

(事業の正常な運営を妨げる場合に請求の**時季**を変更する事は、時間単位年休においても可能です)

時間単位年休のイメージ



分割して時間単位で取得が可能



☆年次有給休暇を1日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、**労使協定を締結した上で労働者の選択によって取得する事ができます。**

この通信には改正事項のうち、主だった内容しか記載しておりません。

この他にも細かい取り決めがたくさんありますので、詳しくは厚生労働省や都道府県労働局のホームページをご覧ください。または各担当者まで直接お問い合わせ下さい。