

対応準備はもうお済ですか？

平成22年4月施行の改正労働基準法

近年になって改正労働安全衛生法(平成18年4月施行)、労働契約法の新設(平成20年3月施行)、改正パートタイム労働法(平成20年4月施行)など労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図るワークライフバランスの実現を目的とした法改正が積極的に行われています。このような動きに合わせて平成22年4月に「労働基準法の一部を改正する法律(改正労働基準法)」が施行されます。大幅な改正内容に加え、労働時間の適正な把握、労働時間自体の短縮・休暇の促進、労務コンプライアンスの維持といった労務管理が求められます。

奉行iシリーズの給与奉行i、就業奉行iも改正法に対応を予定しているため安心してお使いいただけます。

POINT.1 時間外労働の割増賃金率引き上げ

●時間外労働(1カ月60時間超)の割増賃金率を50%引き上げ

1カ月60時間を越える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の25%から50%に引き上げられます。ただし、対象外となる要件以外の中小企業(図1参照)については当分の間、法定割増賃金率の引き上げは猶予されます(3年経過後に改めて検討)。ちなみに休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増賃金率は変更ありません。

●割増賃金の支払いに代えた休暇(代替休暇)の仕組みを導入

事業場で労使協定を締結すれば、1カ月に60時間を越える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することができます。ただし、労働者がこの有給休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払いは必要です。

〈具体例:時間外労働を月76時間行った場合〉

月60時間を超える16時間分の割増賃金の引き上げ分の支払いに代えて有給休暇の付与も可能。

16時間×25%=4時間分の有給休暇を付与

POINT.2 割増賃金引き上げなどの努力義務が労使に課される

●限度時間(1カ月45時間超)の割増賃金率は25%を超える率の努力が必要

「時間外労働の限度基準」により、1カ月45時間を越える時間外労働を行う場合は、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに割増賃金率も定め、その率は法定割増率25%を超える率とするように努めることが必要になります。つまり月45時間を越える時間外労働をできる限り短くするよう努めることが求められます。

POINT.3 年次有給休暇を時間単位で付与

●年次有給休暇が時間単位で取得可能に

現行では年次有給休暇は日単位での取得とされていますが、事業場で労使協定を締結することにより、最大5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります(図3参照)。つまり年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは労働者が自由に選択できます。

※中小企業の猶予はなく、企業の規模に関わらず適用されます。

図1:対象外の中小企業

業種	資本金	常時使用する労働者数
小売業・飲食店	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

図2: POINT.1 POINT.2 のまとめ

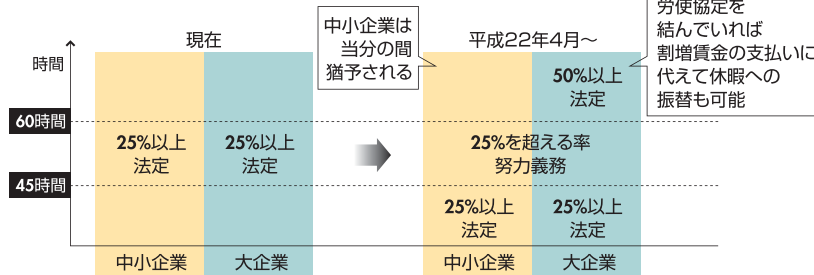


図3:有給休暇の時間取得

