

トピックス

●改正労働基準法、平成22年4月1日より施行に

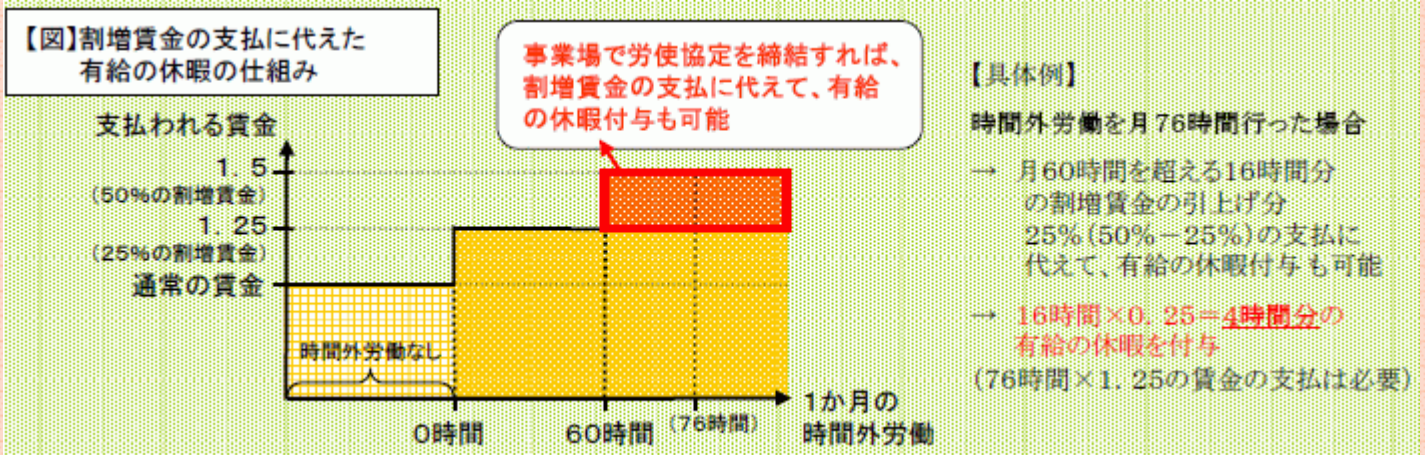
長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や仕事と生活の調和を図ることを目的として、労働基準法が改正されました。平成20年12月12日に公布され(平成20年法律第89号)、平成22年4月1日から施行されます。主な改正点は以下の4つです。

1. 時間外労働の割増賃金率の変更(第37条第1項、第138条)
 1ヶ月に60時間超の時間外労働を行う場合の法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。(ただし中小企業については当分の間猶予され、施行から3年経過後に見直しが行われる予定です。)
 猶予される中小企業の範囲は、以下のとおりです。

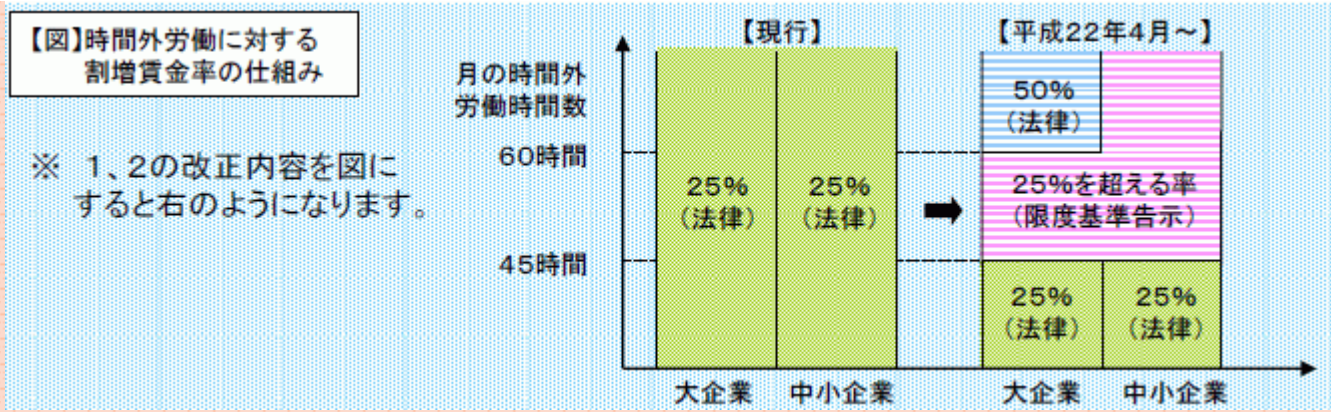
【猶予される中小企業の範囲】

	小売業	サービス業	卸売業	上記以外
資本金の額	5,000万円以下	5,000万円以下	1億円以下	3億円以下
常時使用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

2. 割増賃金の支払いに代えた有給休暇制度の導入(第37条第3項)
 労使協定を締結すれば、1ヶ月間に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して改正による引き上げ分(25%)に代えて、有給休暇を付与することが出来ます。この有給休暇を付与したとしても、現行の25%の割増賃金の支払い義務までは免れることは出来ませんので、注意が必要です。付与しなかった場合は、原則どおりに50%の割増賃金の支払いが必要となります。



3. 割増賃金引き上げなどの努力義務が課されます
 1ヶ月に、平成10年労働省告示第154号の時間外労働の限度基準である「45時間」を超えて時間外労働させる場合は、あらかじめ労使で特別条項付の時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに下記の3つの必要が生じます。
 - (1) 特別条項付の時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること
 - (2) (1)の率は、法定割増賃金率の25%を超えるように努めること
 - (3) 月45時間を超える時間外労働を出来る限り短くするよう努めること



4. 年次有給休暇を時間単位で取得可能に(第39条第4項)

現行では、年次有給休暇は「1日単位」で付与することとされていますが、労使協定を締結すれば1年に5日分を限度として、労働者の希望により、「時間単位」で付与することも可能となります。

改正案は昨年(2007年)の通常国会に、割増率50%以上の対象を月80時間超とする内容で提出され、継続審議となっていました。が、今国会(第170回国会)で修正合意がまとまり、参議院本会議で可決のうえ成立となりました。

掲載されているあらゆる内容の無許可転載・転用・コピーを禁止します。あらゆる内容は、著作権法により保護を受けています。
 Copyright (C) 1999-2008 Shakaihoken Roumushi Sugiyama Chisato. All Rights Reserved.
 Designed by 社会保険労務士 杉山千里(東京都・立川市)