

労働基準法改正

●時間外労働の割増賃金率の変更

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、労働基準法の一部が改正され、平成22年4月1日から施行されます。

現 行	→	改 正 後	
		1ヶ月の時間外労働	割増賃金率
一律25%	→	～45時間	25%
		45時間超	労使で時間短縮・割増賃金率を引上げ(努力義務)※1
		60時間超	・50%(法的措置)※2 ・引上げ分の割増賃金の支払いに代えて 有給の休日付与も可能

※1→ 45時間超60時間以下については努力義務

※2→ 中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

●割増賃金の支払いの代替措置としての有給制度の導入

事業場で労使協定を締結すれば、1ヶ月に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(50%→25%の差の25%分の割増賃金の支払いに代えて、有給休暇を付与することができます。

【事例】

*時間外労働を月間76時間行った場合・・・

選択肢その②	選択肢その①
16時間×0.25=4時間分の有給の付与によることで、割賃の支払いを代替することも可能となりました。	76時間-60時間=16時間分の割増賃金の引き上げ分(50%-25%=25%)の支払い

●年次有給休暇の時間単位での取得

現行では、年次有給休暇は日単位での取得が原則ですが、事業場で労使協定を締結すれば、1年間に5日分を限度として、時間単位で取得出来るようになります。

例えば、所定労働時間8時間の事業所では、入社後6ヶ月で10日付与された有給休暇の使い方として5日と8時間×5日＝40時間の有給取得が可能となります。

赤井労務マネジメント事務所
 社会保険労務士 赤井孝文
 URL <http://www.6064.jp>