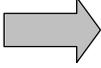


◆◇ 労務管理のエッセンス ◆◇ (09/6月号) (第51号)

赤井労務マネジメント事務所 社会保険労務士 赤井孝文 akai2@mx52.fiki.ne.jp
下関市長府中之町5-4 電話245-5034 ホームページ <http://www.6064.jp>

労働基準法改正のポイント解説：(H22.4.1～)

(1) 時間外労働の割増賃金率の変更

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。

(2) 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・・・

76時間－60時間＝16時間分の割増賃金の引き上げ分(50%－25%＝25%)の支払いに代えて有給休暇の付与

↓ ↓ ↓ ↓ ↓

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。

(3) 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。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。以後、ご送信を控えさせて頂きまますので、何卒ご容赦下さい。

FAX番号 245-7166 不要 貴社名 _____