

# 平成22年4月1日より改正労働基準法が施行されます。

～ 労使の協議、協定の締結、就業規則(賃金規程も)の変更・届出、賃金計算ソフトの変更など、細心の準備が必要です～

## (1) 時間外労働の削減

### 限度時間を超える時間外労働時間の抑制

「時間外労働の限度に関する基準」が改正されます。

特別条項付き時間外労働協定で限度基準告示の限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を、1日を超え3か月以内の期間及び1年間のそれぞれについて、法定の25%を超える率に定める努力義務が課せられます。

※36協定に割増賃金率を明記する必要があります。

### 法定割増賃金率の引上げ

※中小企業は当分の間適用が猶予されます。中小企業に該当するか否かは業種・資本金又は出資の総額・常時使用する労働者数によりますが、飲食店は小売業である等、業種の確認には注意が必要です。

### 1か月60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率が50%以上に引上げられます。

◎1か月の起算日を、賃金計算期間の初日(20日締めならば毎月21日)、毎月1日、36協定の期間の初日などと定めて就業規則に規定し、起算日から時間外労働時間数を累計していった60時間を超えた時点から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。

※1か月60時間での時間外労働に対する割増賃金率、法定休日労働・深夜業に係る割増賃金率に変更はありません。

※法定休日以外の所定休日労働は時間外労働となりますので、個々の労働者について、どの休日が法定休日であるのかをあらかじめ特定しておくことが実務上必要となります。

### 代替休暇制度の創設

※割増賃金率の引上げが猶予される中小企業については、代替休暇制度を利用することはできません。

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、1か月60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、改正法による法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができることとしたものです。

労使協定で定めるべき事項は、①代替休暇の時間数の具体的な算定方法 ②代替休暇の単位 ③代替休暇を与えること

ができる期間 ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つです。制度を設けた場合には、就業規則のその内容を規定する必要があります。

この労使協定は事業場において代替休暇制度を設けることを可能にするものであって、個々の労働者にその取得を義務づけるものではなく、取得するか否かの選択は、あくまで当該労働者の意思によることとなります。

### 法定割増賃金率の引上げの適用が猶予される中小企業の範囲

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

例えば製造業A社(「その他の事業」に該当します)の場合、

①資本金1億円で労働者数100人⇒中小企業に該当

②資本金1億円で労働者数500人⇒中小企業に該当

③資本金5億円で労働者数100人⇒中小企業に該当

④資本金5億円かつ労働者数500人⇒大企業に該当します。

※業種分類は、日本標準産業分類〔第12回改定〕に従っています。

## (2) 年次有給休暇の有効活用

### 時間単位年休制度の創設

労使協定により、繰り越し分も含め年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を取得することが可能となります。

労使協定で定めるべき事項は、①時間単位年休の対象労働者の範囲 ②時間単位年休の(取得可能な)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です。制度を設けた場合には、就業規則にもその内容を規定する必要があります。

お問合せは、新潟労働局監督課(025-234-5922)まで。