

『続・成功する人材活用』

社会保険労務士/SRアップ21 東京/特定社会保険労務士 小泉 正典=文

【各論54】

「労働基準法が改正されます!!」

— 早めの取り組みが肝要です —

■労働基準法改正の趣旨

労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)については、平成19年3月13日に第166回国会に提出されて以来、審議が重ねられてきましたが、第170回国会において、一部修正の上、昨年12月5日に可決成立し、公布されたところです。今回は、1年後に迫る労働基準法改正についてご紹介します。やらざるを得ない時期になって慌てないためにも、今からしっかりとした対策と就業規則をはじめとした諸規程の見直しを検討しておきましょう。

この法律は来年、平成22年4月1日から施行されます。少子高齢化の進行、労働力人口が減少するなかで、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が非常に高い水準で推移しているのが現状です。このため、労働者が健康を保持しながら労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することが重要な課題となっています。

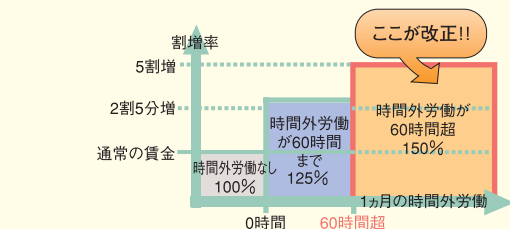
今回の労働基準法の改正は、このような課題に対応するため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに仕事と生活の調和(ワークライフバランス)がとれた社会を実現する観点から、労働時間に係る制度について見直しを行おうというものであり、主な改正点は、I.割増賃金率の引き上げに関する点、II.年次有給休暇の時間単位取得に関する点の2点です。

I. 割増賃金率の引き上げに関する点

■1カ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上に(改正法第37条第1項、第138条)

※中小企業については、当分の間、適用が猶予

1カ月60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率が現行の25%から50%に引き上げられます。なお、割増賃金率の引き上げは、時間外労働が対象です。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。



※中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げが猶予され、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。

当分の間、猶予される中小企業

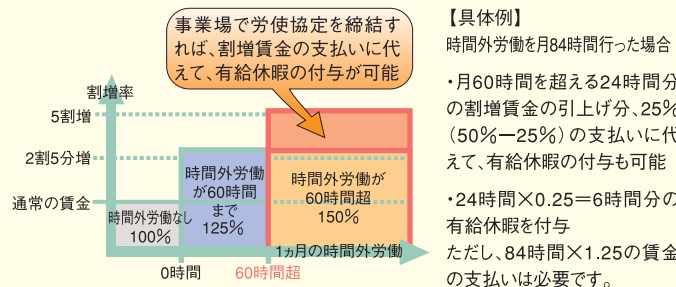
① 資本金の額または出資の総額が 小売業 5,000万円以下 サービス業 5,000万円以下 卸売業 1億円以下 上記以外 3億円以下	② 常時使用する労働者数が 小売業 50人以下 サービス業 100人以下 卸売業 100人以下 上記以外 300人以下
---	---

(注) 事業場単位ではなく、企業(法人または個人事業主)単位で判断します。

■割増賃金の支払いに代えた有給休暇付与の仕組みが導入(改正法第37条第3項)

※中小企業については、当分の間、適用が猶予

事業場で労使協定を締結することにより、1カ月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引き上げ分(25%から50%に引き上げた差25%)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るようになります。ただし、労働者がこの有給休暇を取得した場合であっても、現行法に定める25%の割増賃金の支払いは必要です。



※この有給の休暇は、長時間の時間外労働を行ったときから一定の近接した期間内に、半日単位などまとまった単位で付与することが考えられますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。
※労働者が実際に有給休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。

■割増賃金引き上げなどの努力義務が労使に課せられる

※企業規模にかかわらず適用

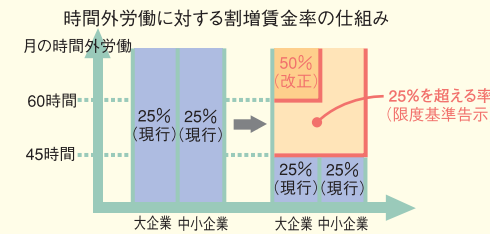
「時間外労働の限度基準」(平成10年労働省告示第154号:限度基準告示)により、1カ月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使間で特別条項付きの時間外労働使協定(36協定届)を締結する必要がありますが、新たに、

- ①特別条項付きの時間外労働使協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めること。
- ②①の率は法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努めること。
- ③月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めること。

が必要となります。

※労使は、労使協定の内容が限度基準告示に適合したものにしなければなりません。(労働基準法第36条第3項)

※今後、改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、限度基準告示が改正される予定です。



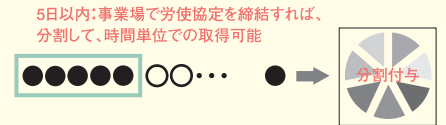
■年次有給休暇が時間単位で取得可能に

※企業規模にかかわらず適用

現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。ただし、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することになります。

※所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになります。

※1日分の年次有給休暇が何時間分の年次有給休暇にあたるかは、労働者の所定労働時間をもとに決めることとなりますが、詳細は改正法の施行までに、労働政策審議会で議論の上、厚生労働省令で定められます。



以上が、平成22年4月1日から施行されます労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の内容です。改正法施行までには若干の猶予期間がありますが、企業としては、少なくとも割増賃金率の引き上げに伴い就業規則や賃金規程の見直し、給与計算の変更等への対応に迫られますので、お早めに対応されることをおすすめします。

《参考》厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>

「ゆとりとゆたかさ」を…。
未来志向の人事労務管理を提案します。

■コンサルティング業務

- ・新規採用時の適正診断
- ・採用・教育、評価システムの設計
- ・コンピテンシー導入・運用、スキル測定
- ・就業規則・賃金規程等の作成
- ・各種助成金・奨励金申請
- ・セクハラ・パワハラなどの相談窓口の設置
- ・社内インディ制度(社内独立制度)導入支援

■アウトソーシング業務

- ・労働保険(労災保険・雇用保険)関係の手続き
- ・社会保険(健康保険・厚生年金保険)関係の手続き
- ・給与計算業務

DVD『人事労務トラブル110番』Vol.1、2

Vol.2の内容

- 「業績時給!? パートタイマーたちの反乱」
- 「社長の好意が裏目に! 長期休業者に手厚すぎる処遇!」
- 「退職した社員が2年分の残業手当を請求?」
- 「健康診断の結果も個人情報保護?」
- 「それってセクハラ!? それとも……個人指導!」
- 「社員のケータイ、業務使用命令は可能か?」

好評発売中!

輸送リーダー読者謝恩サービス

Vol.1、Vol.2(各4,980円)同時購入で計9,960円が
7,500円

〒154-0017 東京都世田谷区世田谷1-15-7 ローヌイケダビル2F
TEL 03-5799-4864 FAX 03-5799-4848

SRアップ21

検索



URL: <http://www.srup21.co.jp> Email: honbu@srup21.co.jp