

改正労働基準法の概要

平成20年12月12日に公布された改正労働基準法は、平成22年4月1日から施行の予定ですが、その主な内容は次の通りです。

- 1 限度基準（時間）を超える時間外労働に対する割増賃金率については、2割5分を上回る労使協定を締結するよう努力義務を課す。
- 2 1カ月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、5割増とする。
（引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇付与も可能）
- 3 年次有給休暇のうち5日分については、時間単位の取得を可能とする。

解説

- 1 「限度基準超の時間外労働に対する割増賃金率」の改正は、時間外労働が「限度時間」を超える場合、すなわち「特別条項付き協定」を締結する場合に限ってのものです。1ヶ月45時間又は1年360時間といった「限度時間」を超える時間外労働が発生しない事業場においては、今回の法改正は該当しません。

また、「限度時間」を超える場合も、2割5分以上の割増賃金率の設定に向け、「努力する」とことは必要ですが、現在の経済情勢下では困難という場合は、2割5分のままでもやむを得ないでしょう。

- 2 「1カ月60時間超の時間外労働に対する5割増賃金の支払い義務」については、当分の間、中小事業主には適用が猶予されます。（改正法附則第138条）
「資本金の額もしくは出資の総額」、「常時使用する労働者数」のどちらか一方が基準を満たしていれば中小事業主に該当します。（労働者数は企業単位ではなく各事業場単位）

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

- 3 年次有給休暇の最低単位は、原則として「1日単位」であり、労働者の請求に応じて半日単位で付与することは妨げないとされてきましたが、時間単位での付与は認められていませんでした。

今回の改正で、労使協定を締結した場合は、年次有給休暇日数のうち5日を限度として時間単位での付与が可能となりました。（労使協定には定めるべき事項が決められています。導入を希望される場合は、ご相談ください。）