

## 2010年4月より、労働基準法が改正されます

第170回国会で改正労働基準法が成立し、2008(平成20)年12月12日に交付されました(法施行は2010(平成22)年4月1日)

今回の法改正の目的は、「長時間労働の抑制」「ワーク・ライフ・バランスの促進」であり、法改正の内容は、大きく分けて

時間外労働の割増賃金率の引き上げ  
年次有給休暇の時間単位の取得

の2つです。

今回は、この法改正のうち「時間外労働の割増賃金率の引き上げ」についてお伝えしたいと思います。

### 改正内容

今回の改正により、1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた部分の割増賃金率については、現在の25%から50%へと引き上げられることになりました。また、1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた部分に対し、50%の割増賃金を支払う代わりに、その時間に対応する有給休暇を付与することによって、現在と同様、25%の割増賃金の支払いのみで対応も可能となります。

#### (1) 割増賃金率について

割増賃金率につきましては、1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた部分について、50%へと引き上げられることとなりました。例えば、1ヶ月の時間外労働が76時間であった場合、60時間までは25%、それを超える時間については50%と

それぞれ計算することとなります。時給1,000円の方であれば、1ヶ月の時間外労働が60時間までは1,250円、60時間を超えた時間については1,500円の支払いが必要となります。

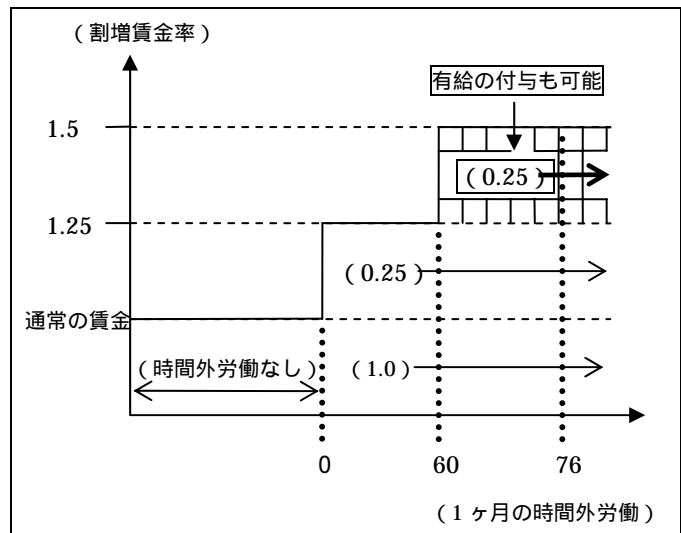
なお、休日労働と深夜労働に対する割増賃金率は従来と変更はございません。

#### (2) 有給休暇の付与について

1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた部分について、労使協定を締結することにより、割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与することも可能となります。

この有休の付与の対象となるのは、あくまで60時間を超えた部分であり、かつ、新たに引き上げられた割増賃金率25%の部分に限られています。そのため、1ヶ月の時間外労働が76時間であった場合、60時間を超えた16時間については、先述の通り、50%の割増賃金を支払うか、または、4時間(16時間×0.25)の有休を与えるかのどちらかとなります(なお、有休を取得することとした場合であっても、従来通りの割増賃金の支払い(76時間×1.25)は、必要となります。)

また、この有休の付与につきましては、いつ有休を付与するのか、有休の申請方法等について、企業の実態に応じ就業規則への記載が必要となります。



Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.1 Jan.09

**改正法施行日について**

この改正労働基準法は、2010（平成 22）年 4 月 1 日より施行されます。

なお、次の一定規模の中小企業の割増賃金率につきましては、法施行から 3 年経過後（2013（平成 25）年 4 月 1 日以降）改めて検討することとされており、施行が猶予されております。

**施行が猶予される中小企業の範囲**

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

**ま た は**

常時使用する労働者数が

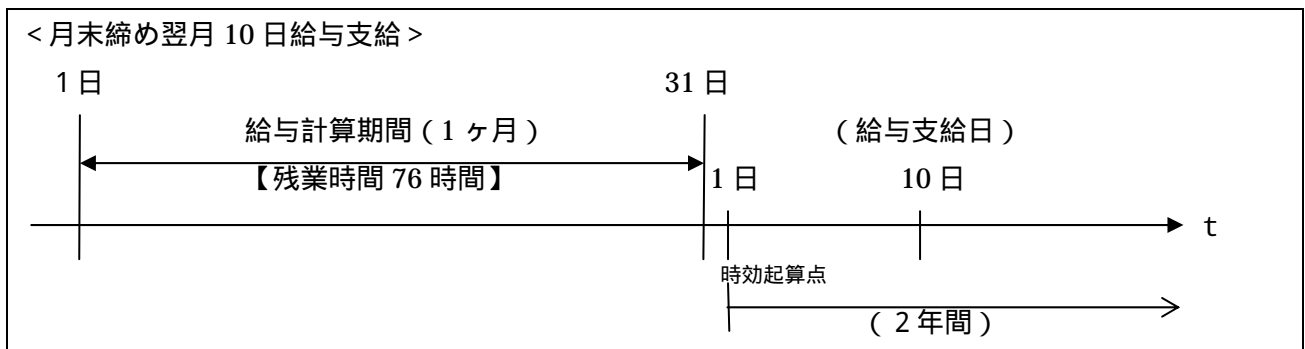
- ・小 売 業 . . . 50 人以下
- ・サービス業 . . . 100 人以下
- ・卸 売 業 . . . 100 人以下
- ・上 記 以 外 . . . 300 人以下

この中小企業の規模については、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。

**改正法の影響**

今回の法改正により法律上の問題点が生じることとなりました。

まずは、下の図をご覧ください。



これは、月末締め、給与支給日が翌月 10 日という会社の例です。

この会社の場合、現在の労働基準法の考えで見ても、当然のことながら 1 日～31 日までの残業代は、翌月 10 日の給与支給日に支給されることとなります。むしろ、10 日に支給されない場合は、残業代の未払いとなり労働基準法に違反することとなります。

## Social Insurance Consulting Firm EOS Firm News Vol.1 Jan.09

ところが、今回の法改正を現在の労働基準法に当てはめて考えますと、労働基準法に違反してしまうこととなるのです。1ヶ月の残業時間が76時間であった場合、既述のように、60時間を超えた16時間については、50%の割増賃金を支払うか、または、労使協定を締結し4時間(16時間×0.25)の有休を与えるかのどちらかとなります(ただし、後者の場合、76時間×1.25の支払いは必要となります。)。このような場合に、労働者が「60時間を超えた残業時間分は、後で4時間の有休をとらせてください。」と申し出てきた場合、会社としては、「労使協定も締結しているし、労働者からの申し出があったから」という理由で、10日支給の給与には76時間×1.25分の残業代を支払うということになるかと思えます。しかし、実際には76時間の残業をしていますから、60時間を超えている16時間については、16時間×1.5に対応する残業代の支払いが必要となります。つまり、現時点の労働基準法の考えでは、16時間分の残業代の一部未払いが生じてしまい、労働基準法に違反する結果となってしまいます。また、各企業の取扱い、さらには、60時間分の残業代を支払えばそれ以上の支払は不要であるとの誤った認識から、今以上に残業代の未払いが増えるという結果をもたらすかもしれません。むしろ、この法改正は労働基準法の考え方自体が変わってしまう大改正と言ってもいいのかもしれない。

また、有休の取得についてですが、恐らく、60時間を超えた残業時間について、50%の割増賃金を支払うか、それとも有休を与えるかは、使用者が自由に決められるというものではありません。有休を与える場合には「労使協定の締結」が要件となっておりますが、この労使協定は、会社が50%の割増賃金を支払わず有休を与えた場合であっても労働基準法に違反しないという「免罰的效果」を持つものであって、60時間を超えた時間外労働を有休に振替える取扱いを決定付けるものではありません。そのため、有休を取得するには、労働者からの申告および使用者の承認が必要になるものと考えられます。なお、有休の時効につきましては、現在の労働基準法の時効により2年間になると考えられます。

しかし、忙しいから残業をするわけですので、労使協定を締結し、有休を取得することが出来るようにした場合であっても、年次有給休暇の取得率が46.7%(平成20年就労条件総合調査)であることに鑑みれば、その対応もなかなか困難ではないのかと思われます。

これらの詳細な取扱いにつきましては、今後、労働政策審議会において検討され、2009(平成21)年の秋くらいには、詳細が発表されるものと考えられます。

### おわりに

今回の法改正により、今まで以上に労務管理、とりわけ労働時間管理の重要性が増すとともに、複雑化が予想されます。来年の法施行に踏まえ、労務管理体制の見直し・再構築、業務の効率化が重要課題となってきます。

法改正に伴う就業規則の改訂・見直し、労務管理体制の再構築、お問合せは下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS  
東京都港区赤坂 3-3-3 住友生命赤坂ビル 4 階  
TEL:03-6230-4539  
FAX:03-3583-9111

Social Insurance Consulting Firm EOS  
Firm News Vol.1-3  
~ We are always at your side ~