

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News

平成22年4月より労働基準法が変わります！

平成 22 年 4 月 1 日より、改正労働基準法が施行されます。今回の改正は、働く人の健康の確保、ワーク・ライフ・バランスの実現、という観点から長時間労働を抑制し、労働時間に関するルールを見直したものとなっております。

改正労働基準法のポイント

- 1 . 60 時間を超える時間外労働への割増賃金率の引上げ
- 2 . 特別条項付き 36 協定への割増賃金率の記載と時間外労働の削減
- 3 . 年次有給休暇の時間単位での付与

時間外労働の割増賃金率引き上げ

月 60 時間超の時間外労働 : 割増率 25% 50%へ
(就業規則の変更が必要です。)

割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与することが可能となります。

1 ヶ月間の時間外労働時間が 60 時間を超えた場合には、その超えた時間について 50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

労使協定を締結し、就業規則を変更することによって、改正による上昇分(25%分)を賃金支払に代えて有休(代替休暇)の付与とすることができます。

中小企業(業種にもよりますが、常時使用労働者数が 50 人以下であればほぼ該当します。)は、当分の間猶予され、3 年後に再検討されることとなっております。

割増賃金引き上げなどの努力義務

特別条項付き三六協定で、限度時間(1 ヶ月 45 時間)を超える時間外労働についての割増賃金率を定めなければなりません。

上記の割増賃金率は、25%を超える率とするよう努めなければなりません。

今回の労働基準法の改正に伴う、就業規則、36 協定及びその他労使協定の改定・見直し等に関するお問合せは、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 E-mail: eigyo@eosi.co.jp

<http://www.eosi.co.jp/>

(限度時間を超える時間外労働に関する割増賃金率については、就業規則への記載が必要です。)

限度時間を超える時間外労働の割増賃金率を 25%を超える率とすることは努力義務ですが、三六協定の締結には労使の合意が必要なため、割増賃金率引き上げの交渉に発展することも予想されます。

またこの改正に伴い、特別条項のない三六協定を締結している事業所に対し、限度時間を遵守しているかどうかの確認を労働基準監督署が行うことも予想されます。

年次有給休暇の時間単位での付与

1 年のうち 5 日以内の年次有給休暇について、労使協定の締結により、時間単位での取得が可能になります。
(導入する場合は、就業規則の変更が必要です。)

米国会計基準 USGAAP と国際会計基準 IFRS では、未消化の有給休暇を負債として計上するのが一般的で、日本の会計基準を国際的なものに近づける動きは既に始まっています。

今後、有給休暇の取得率を上げることが社会的な課題となっていく可能性は非常に高く、時間単位での有給取得は、有給休暇取得率向上の有効な手段の一つと考えられます。