

人事労務レポート

今回のテーマ

残業割増率の引き上げ

< 改正労働基準法の成立 >

発行元：社会保険労務士 山口事務所

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷3-26-5

金子ビル401

TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763

E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp

URL：http://www.ys-office.co.jp

平成20年12月5日、時間外労働の割増賃金率引き上げを規定した改正労働基準法が参院本会議で可決成立しました。施行は平成22年4月1日と先になります。一定時間を超えた時間外労働の割増率の引き上げ、有給休暇の時間単位での付与、といった今後の労務管理の実務を考えるうえで、重要な改正となっています。今回は法改正の内容と今後の労働時間管理について解説していきます。

1. 時間外労働の割増賃金率の引き上げ

労働者の健康確保、ワークライフバランスの推進を図るため、長時間労働の抑制策として、時間外労働の割増賃金率が引き上げられました。

【現行】

法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えた場合の割増賃金率は超過時間に関係なく、25%



【改正後】(平成22年4月1日～)

時間外労働 45時間まで … 25%

時間外労働 45時間超 60時間まで … 労使で協議

* 25%を超えるように定める「努力」義務

時間外労働 60時間超 … 50%

* 労使協定により、引き上げ分(50% - 25% = 25%)を有給休暇で補うことも可能。

なお、中小企業については、50%への引き上げは当分の間猶予され、施行から3年後に再検討されることになりました。

< 50%引き上げが猶予される企業とは… >

資本の額または出資の額が、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、その他 3億円以下の企業 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、その他 300人以下の企業

については、企業規模にかかわらず適用されますので、中小企業は時間外労働 45時間超について、割増率 25%超とする努力義務が課せられることとなります。

2. 年次有給休暇の時間単位での取得

年次有給休暇(以下、有休)は労働者の心身の休養を目的としているため、日単位での取得が原則となりますが、有休の自由度を高め、取得率向上を図るため、時間単位での取得が認められるようになりました。

【現行】

時間単位での取得は認めず、日単位での取得



【改正後】(平成22年4月1日～)

労使協定により、1年のうち5日分までは時間単位での取得が認められる(企業規模にかかわらず適用)。

3. 労働時間の管理

平成22年4月1日施行、しかも中小企業は3年間の猶予あり、という「特に気にする必要もないか」と考えられる方もいると思います。しかし、少子高齢化、労働者不足、急増する精神障害等を背景とし、長時間労働の抑制、労働者の健康確保、ワークライフバランスの実現は労働行政の重要テーマとして挙げられ、適正な労働時間の管理が今後ますます強く企業に求められていくことが考えられます。

従業員の健康管理、残業代コスト削減を図るべく、「どうすれば残業時間を減らせるか」というご相談をよく受けます。まずは、原因分析と業務フローの見直しが必要と思います。無駄な会議やミーティングが多くないか、また非効率に行われていないか、必要以上の資料作成を求めているか、所属長に労働時間管理の意識があるか、経営者が人事担当者に任せっきりでないか、等々。

また、従業員側にも、残業代を生活費に組み込んで、出世志向が強い、仕事を離さない、といった意識面の問題や能力不足、担当業務量の多さ、といった原因が考えられます。その原因をよく分析し、役割を明確化させ、残業事前申告制のもと「残業は会社の命令により行うもの」という認識をもたせることが必要だと思います。

労働時間管理という制度面からも、業務の繁忙に応じ、1ヶ月や1年の変形労働時間制やフレックスタイム制を導入する、業務の性質に応じて裁量労働制を採用する等の対策が考えられます。

今月の主な労務関連手続き

- ・年末調整(12月最終給与)
- ・賞与支払届の提出

コラム

< 年末年始の営業について >

年内最終営業日: 12月26日(金)

年末年始休業: 12月27日(土)～1月4日(日)

年始営業開始日: 1月5日(月)

今年も大変お世話になりました。

来年以降も日々のご相談やレポート配信等を通じて、有益な情報提供に努め、中身の濃い提案をしまいたいと思います。今後ともよろしくお祈りいたします。