

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

改正労働基準法への実務対応

<平成22年4月1日実施>

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4F
 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22年4月1日より残業割増率の引上げ等を定めた改正労働基準法がスタートします。今回は、昨年12月のレポートで本テーマを取り上げた後に出された関係通達の内容を踏まえ、企業の実務対応について解説します。

1. 中小企業の範囲

以下で説明する主な改正点3つのうち、2の残業代の割増率引上げ措置は中小企業で適用が当面猶予され、3と4については企業規模にかかわらず適用されます。まずは、中小企業の範囲について確認します。

■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 または、

■常時使用する労働者が、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
 資本金・出資総額、労働者数の要件のうち、いずれかに該当すれば、「中小企業」とされます(法人格単位で判断)。

2. 割増賃金率の引上げ

【改正点】

1ヶ月60時間を超える時間外労働については、現行の25%の割増率ではなく、50%以上の割増率で時間外労働手当を計算しなければならない。

法定休日労働分は60時間にカウントされません。

なお、60時間を超えた分が深夜に及んだ場合は、深夜割増25%以上+時間外割増50%=75%以上となります。

【改正点】

1ヶ月60時間を超える時間外労働を行った場合、労使協定を結ぶことで、割増賃金の引上げ分の代わりに有給休暇を与えることも可能とする(代替休暇)。

代替休暇の時間数は、(月時間外労働時間数-60)×割増率の差で計算します。例えば通常割増率25%、60時間超50%の企業で月76時間の時間外労働が行われた場合は、(76時間-60時間)×(50%-25%)=4時間となり、割増率を引き上げる代わりに4時間分の代替休暇を与えることも認められます。なお、この代替休暇は半日または1日を単位とし、1ヶ月60時間を超えた月の末日の翌日から2ヶ月以内に与える必要があります。

<実務上のポイント>

中小企業には当面適用が猶予されますが、法附則に施行から3年後に再検討をすると明記されています。この改正により、4月に向けて特別に賃金規程や労使協定の変更が必要になるというわけではありませんが、猶予措置がなくなる可能性を見据え、今から時間外労働の削減に取り組む必要があるといえます。

3. 時間外労働の限度基準の改正

【改正点】(企業規模に関わらず適用)

限度時間を超える時間外労働について割増率を定めなければならない。なお、その割増率は法定割増率(25%)を超える率にするよう努めなければならない。

<実務上のポイント>

時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)において設定できる時間外労働の時間数については、1ヶ月45時間、1年360時間といった限度時間が定められています(平成10年労働省告示第154号)。特別な事情があつてこの限度時間を超えて働かせる場合には、「特別条項付き36協定」を締結しますが、その際、限度時間を超える分について別途割増賃金率を定め明記し、合わせて賃金規程の修正も必要となります。なお、努力義務のため、新たに設定する割増率は従来の25%のままでも法違反とはなりません。

4. 有給休暇の時間単位での付与

【改正点】(企業規模にかかわらず適用)

労使協定を結ぶことで、年5日を限度として時間単位で年次有給休暇を与えることができる。

<実務上のポイント>

この制度は導入が義務づけられたものではありませんので、労使で話し合い採否を決めます。導入する場合、労使協定で対象労働者、単位時間数(2時間単位など)、時間単位年休の日数(5日以内)等を定め、就業規則も修正します。なお、1日の所定労働時間が7.5時間の企業で5日の時間単位年休を与える場合、7.5時間を8時間に切り上げ、8時間×5日=40時間分の年休となるので注意が必要です。また、1日の取得時間数や所定労働時間の中途取得の制限ができないため、1時間単位だと計算処理が大変煩雑になります。労務管理上、2時間単位や4時間単位が妥当であると考えます。なお、従来から実施している半休制度については、労使協定は不要です。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・定時決定(算定)による社保標準報酬月額改正(H21.9~)
- ・健康保険(協会けんぽ)、厚生年金の料率変更(H21.9~)

● コラム ●

出産育児一時金制度が10月以降の出産分より変更されます。まず、金額が4万円増え原則42万円となります。また病院への一時金直接支払制度が導入された結果、一時金事前申請書を役所へ出すことなく、保険証を提示することで済むようになりました。なお、病院によってはまだこの制度に対応できておらず、一時金の事後申請が必要になる場合もありますのでご注意ください。ご不明な点は山口事務所まで。(山口)