

NEWS

～ 平成 22 年 3 月

岡経営労務事務所／経営労務協会（労働保険事務組合）

発行年月時点の情報をもとに記載しており、閲覧時の法令・運用と異なることがあります

TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759

URL <http://www.okakeiei.jp>

～法改正のお知らせ～

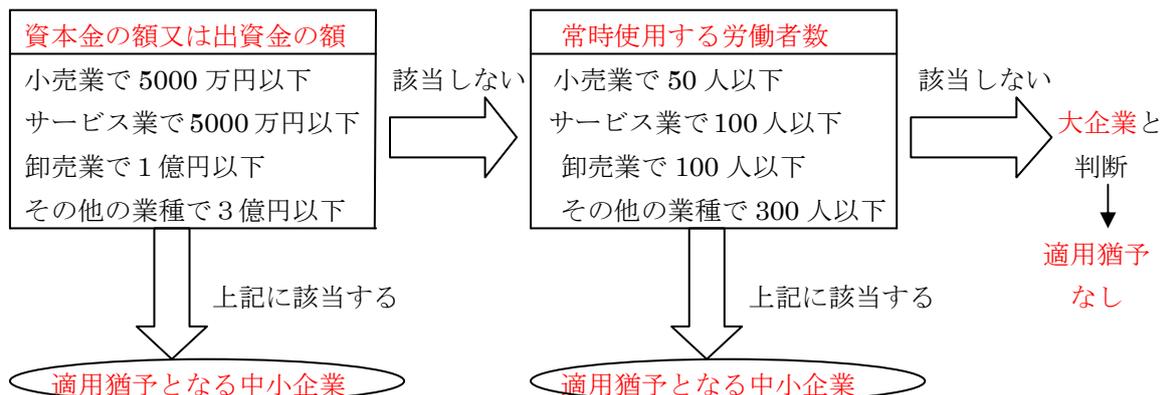
★★★労働基準法の改正（平成 22 年 4 月 1 日施行）★★★

平成 22 年 4 月 1 日より労働基準法が改正されます。主な改正点は以下の通りです。

1. 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し
2. 法定割増賃金率の引上げ ※中小企業の適用猶予あり
3. 代替休暇制度の創設 ※中小企業の適用猶予あり
4. 時間単位年休制度の創設

※適用猶予となる中小企業

今回の改正のうち、法定割増賃金率の引上げと代替休暇制度について以下に該当する中小企業は、適用を猶予されております。



(!) 【資本金の額または出資金の額】 あるいは 【常時使用する労働者数】 のどちらか一方でも要件に該当すれば適用猶予となります。

※複数の業種を行っている企業は、主となる業種で判断し、労働者数は事業場単位ではなく、企業単位で判断します。

1. 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し

割増賃金率を引上げることにより限度時間（※1）を超える時間外労働を抑制しようという目的で、「時間外労働の限度に関する基準」の見直しが行われました。

現行では、臨時的に特別な事情がある場合に限り、特別条項付時間外労働協定（特別条項付 36 協定）を結ぶことで時間外労働の限度時間を超えて労働させることが可能であります。

今回の改正では、この特別条項付 36 協定を新たに結ぶ際に、限度時間を超えて働かせる一定の期間（1 日を超え 3 か月以内の期間、1 年間）ごとの割増賃金率を定めることとなり、その率は法定（25%）を超える率に定めるよう努めることとされました（努力義務）。

（※1）限度時間…1 か月 45 時間、1 年間 360 時間など（例外あり）

2. 法定割増賃金率の引上げ

1 ヶ月 60 時間を越える法定時間外労働について、割増賃金率を現行の 25%から 50%以上に引き上げることになりました。1 ヶ月の賃金締切期間等について法定時間外労働が 60 時間を越えた場合に、50%以上で計算した割増賃金の支払義務が発生します。

また、深夜労働（22：00～5：00）のうち、月 60 時間を越える法定時間外労働であるものについては、75%以上の割増賃金率が適用されます。休日労働に関しては法定休日（例：日曜日）の労働は法定時間外労働の算定に含まれませんが、所定休日（例：土曜日）の法定時間外労働は算定に含まれることとなります。

ただし中小企業においては、当面、適用を猶予されております。

3. 代替休暇制度の創設

労使協定により、今回の改正による法定割増賃金率の引上げ分（例：改正前 25%で改正後 50%なら上昇した 25%分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができるとなりました。ただし中小企業においては、当面、適用を猶予されております。

4. 時間単位年休制度の創設

現在、年次有給休暇は原則「日単位」での取得となっておりますが、労使協定により、1 年に 5 日分を限度として年次有給休暇を「時間単位」で取得することが可能となりました。

参照：厚生労働省のホームページ【改正労働基準法】

簡易版 <http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/091214-1.pdf>

詳細版 <http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/dl/tp1216-11.pdf>