

◇6年ぶりに改正される「改正労働基準法」が、平成22年4月1日から施行されます。ポイントは長時間労働者の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行うことです。改正では、1) ①時間外労働の法定割増賃金率の引上に伴い、②休日労働・深夜労働の取扱及び③代替休暇制度の創設、2) 特別条項付き協定で定める事項の見直、3) 年次有給休暇の時間単位付与などが主な改正内容です。

<改正ポイント1) —①/1か月60時間超の時間外労働が引上げ対象>

○1か月に60時間を超えて時間外労働に係る法定割増賃金率を現行の「25%以上の率」から「50%以上の率」へ引き上げる。○中小企業については、当分の間、適用が猶予されます。施行から3年経過後に改正法の施行状況や時間外労働の動向を勘案し、検討の上、必要な措置を講ずることとされています。

— 猶予される中小企業 —

業種	／ 資本金の額（出資の総額）	／ 常時使用する労働者数
小売業	5,000万以下	または50人以下
サービス業	5,000万以下	または100人以下
卸売業	1億円以下	または100人以下
上記以外	3億円以下	または300人以下

○ここでいう、「1か月」とは、暦での1か月をいい、その起算日は就業規則に「賃金の決定、計算及び支払方法」として記載する必要があります。1か月の起算日は、毎月1日、賃金計算期間の初日、時間外労働協定の起算日とすることなどが考えられます。50%以上の率で計算した割増賃金の支払義務が発生するのは、1か月の起算日から時間外労働を累計して60時間に達した後です。

<改正ポイント1) —②/休日労働・深夜労働>

○法定休日（法35条の週1回又は4週4回の休日／一般的・日曜日）以外の所定休日（一般的・土曜日）における労働は、それが法定労働時間を上回る場合は、時間外労働として「月60時間」の算定の対象とすることとなりました。現在、土曜日における労働が「所定休日」として扱い、35%の割増賃金とし

ていても「月60時間」の算定対象となることがあります。よって、就業規則などで、事業場の休日について法定休日と法定休日以外の休日の別を明確にしておくことが望ましいでしょう。○**深夜労働**のうち、月60時間を超える時間外労働であるものは、75%以上の割増率が適用されます（25%+50%=75%）。中小企業は当分の間、現行の50%（25%+25%=50%）のままです。

<改正ポイント1) —③/代替休暇制度の創設>

○特に長い時間外労働をさせた労働者に休息の機会を与えることを目的として、月60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者に、労使協定により、今回の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を与えることができることとしたものです。

1) 代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法

代替休暇として与えることができる時間の時間数＝〔1か月の時間外労働時間数〕－60時間〕×換算率

2) 換算率＝〔労働者が代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされた割増賃金率（eg. 50%）〕－〔労働者が代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率（eg. 30%/45時間～60時間内の割増賃金率）〕

3) 代替休暇の単位／「一日」又は「半日」

4) 代替休暇として与えることができる期間／時間外労働が月60時間を超えた当該月の末の翌日から2か月以内

5) 法定割増賃金の引上げ分の支払いが不要となる時間／月60時間を超えて時間外労働のうち労働者が代替休暇に対応する時間の労働

<改正ポイント2) /特別条項付き協定で定める事項で割増率の見直し>

限度基準告示に定められた**限度時間**（1か月45時間）を超えて時間外労働を行った場合は、**割増賃金率を法定（25%）を超える率を定める**ことが努力義務として課せられました。ただし、労働基準監督署に届出する特別条項付き時間外労働協定が必要です。

<改正ポイント3) /時間単位年休が可能になります>

○現行、年次有給休暇は「日単位」で取得が、改正法では、事業場で労使協定を結ぶことにより、1年に5日を限度として「時間単位」で取得することが可

能になります。

<労使協定で定める事項>

1) 時間単位年休の対象労働者の範囲／事業の正常な運営との調整を勘案しつつ、対象労働者の範囲を定めること。(例) 経理部門の労働者を対象とし、製造ラインの労働者を対象外とすること。

2) 時間単位年休の日数／5日以内の日数を定めること。／年休翌年繰り越しがあっても、繰り越し分を含めても最大5日分までです。

3) 時間単位年休一日の時間数／一日の所定労働時間を下回らない整数の時間数を定めること。(例) 所定労働時間が7時間30分の労働者の場合、「8時間」とする。

4) 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数／「2時間単位」や「3時間単位」とする場合はその時間数

<時季変更権や計画的付与との関係>

○時季変更権との関係／時間単位年休も使用者の時季変更権の対象になり、「事業の正常な運営を妨げる場合」は別の時季変更権が認められる。

○計画的付与との関係／計画的付与としての時間単位年休を与えることは認められません。