

平成22年4月1日から改正労働基準法が施行されました

「長時間労働抑制」と「ワークライフバランスの実現」をめぐりして

労働基準法が改正され、4月1日から施行されました。中小企業にも大きな影響があると思われる改正の概要について、宇都宮労働基準監督署の井口恵貴次長にそのポイントをうかがいました。

主な改正内容については、次の3点です。

4月1日から改正労働基準法が施行されました。今回の改正の目的について、井口次長は「大きなポイントは長時間労働の抑制と、良好なワークライフバランス（仕事と家庭の調和）の実現をめざすものです」と言います。

それぞれの改正のポイントについては、左上の図をごらんください。ここで注意しなくてはいけないのは、いずれも前提として労使協定の締結があることです。

時間外労働や休日労働は、時間外労働・休日労働協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ることを要件として認められています。これを締結することが不可欠であり、また就業規則についても当然定め、届け出なくてはなりません。ご注意ください。さて、まず「時間外労働の限度に関する基準」の見直しです。

このうち②の割増賃金率が、企業経営者にとっても気になるところでしようが、これについては中小企業は適用が猶予されています（後述）。だからやらなくていいということではありませんが、慌てて対応する必要はないので、安心してください。

健全な労働環境実現に、改正への対応はお早め

時間外労働の限度時間は、厚生労働省告示により、例えば1週間15時間（1年単位変形の場合は14時間）、1カ月45時間（前同42時間）、1年360時間（前同320時間）などとなっています。「時間外労働は、本来は臨時的なものであり、必要最小限にとどめられるべきもの

です。ですから、その抑制が今回の改正のポイントになるわけですが、ここでは従来よりも厳しい条件を定め、割増賃金率を細かく設定するようにしています」
例えば1カ月45時間を超えると30%、1年360時間を超えると35%に設定している場合、限度時間内であれば25%の割増賃金率、限度時間を超えると30%。1カ月60時間を超えると50%——といったように、従来よりも細かく期間設定をし、超えると率を増やすことが求められます（一部、次の「法定割増賃金率の引き上げ関係」とも関連しています）。

これによって、経営者が「長く働かせる」と支払いが増えるから」と、労働時間抑制に意識を切り替えることが大きな狙いと言えるでしょう。

2番目の「法定割増賃金率の引き上げ関係」は、賃金率の引き上げと代替休暇制度の2つに分けられます。

改正労働基準法のポイント

1 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し

現在

- 法定時間外労働を行わせるためには
(1)1日 (2)1日を超え3カ月以内の期間 (3)1年間のそれぞれについて、限度時間の範囲内で、延長ができる時間を労使で協定する。(「36協定」)
- (2)と(3)の期間については、時間数や手続等について労使で協定する。

改正のポイント

労使で「特別条項付き協定」を結ぶ場合、新たに

- 1 限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超え3カ月以内の期間、1年間）ごとに割増賃金率を定めること
- 2 ①の率を法定割増賃金率（2割5分以上）を超える率とするよう努めること
- 3 そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めることが必要になる。

2 法定割増賃金率の引き上げ関係

割増賃金関連

現在

- 法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

改正のポイント

1カ月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

代替休暇制度（新規制度）

改正のポイント

- 1カ月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができる。
- 制度の導入には、過半数組合もしくは過半数代表者との間で労使協定を結ぶ必要がある。
- 代替休暇は、「1日」「半日」「1日または半日」のいずれかによって与えること。
- 代替休暇は法定時間外労働が1カ月60時間を超えた月の末日の翌日から2カ月間以内に与えること。

※法定割増賃金率の引き上げ関係については、中小企業には当分の間、適用が猶予されます。

3 時間単位年休関係 年次有給休暇の時間単位付与（新規制度）

年次有給休暇を有効に活用できるよう、時間単位で年次有給休暇を付与できる。

改正のポイント

- 過半数組合もしくは過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、年に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。

まず賃金率ですが、月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとなりました。

特に深夜労働などは、時間外労働と重なる75%以上の割増が必要になります。ちなみに、1カ月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（日曜日など）に行つた労働は含まれませんが、それ以外の休日（土曜日など）に行つたものは含まれます。ですから法定休日とそれ以外の休日は、明確に分けておく方がいいでしょう。

次に代替休暇です。これは今回の改正で生まれた制度です。引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度の設定が可能になります。

「本来であれば支払うべき賃金の代わりに有給の休暇を取得できるようにすることで、労働者の健康確保という改正の目的を果たすようにしています。もちろん無原則に代替できるわけではありませんし、労使協定も不可欠です」（井口次長）

特に重要なのは、いくら労使協定で決めていても、実際に取得するかどうかは個々の労働者の意思によることです。経営者の勝手な都合で代替させることはできません。また、2カ月以内で与える必要があります。さて、この「法定割増賃金率の引き上げ関係」については、中小企業は猶予されています。もちろん「やらなくていい」のではなく、中小企業であっても導入が可能であれば導入した方がいいのは、当然です。最後の「時間単位年休」も、新しい制度です。ちなみに、最小単位は「時間」で

「分」まで細分化することはできません。また5日の限度には前年度からの繰越がある場合、それも含まれます。1時間以上であれば、1日の所定労働時間数以内で、単位時間を定めることもできます。

駆け足で見てください。したが、いずれも企業にとっては大きな意味を持つ改正ですので、ぜひ早期の対応を心がけましょう。また、限られた誌面では概要しかお伝えできませんので、一度ご相談されることをお勧めします。



問合せ
宇都宮労働基準監督署
☎6333-4251

