

★★特集1★★

『労働基準法改正のポイント』

オフィスタ総務部

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」（平成20年法律第89号）が、第170回国会で成立し、**平成22年4月1日から施行されます**。企業の人事・総務ご担当者は既にご存じのことと思いますが、ここでもう一度おさらいしてみたいと思います。また実際にお仕事に携わる方も自身に関係深い法律ですのでこの機会に読んでみてください。

今回の改正で特に大きく変わるのは「**残業**」と「**有給休暇**」の取り扱いです。

① 『時間外労働の割増賃金率が引き上げられます（改正法第37条第1項、第138条）』

1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられます。

※割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象で、休日労働（35%）と深夜労働（25%）の割増賃金率は、変更ありません

※中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。

② 『割増賃金の支払に代えた有給の休暇の仕組みが導入されます（改正法第37条第3項）』

1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分（25%から50%に引き上げた差の25%分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。

※労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です。

※労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。（改正法第37条第3項）

③ 『年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります（改正法第39条第4項）』

現行では、年次有給休暇は日単位で取得することとされていますが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになります。

※年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。

※労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。

④ 『割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます（企業規模にかかわらず、適用されます）』

⑤ 『時間外労働の限度基準（平成10年労働省告示第154号：限度基準告示）により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに下記の追加が必要になります。

- a) 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること
- b) 上記の率は法定割増賃金率（25%）を超える率とするように努めること
- c) 月45時間を超える時間外労働をできる限り短くするように努めること

昨今の不景気もあり残業代を支給しない、いわゆる“サービス残業”が行われていたり、労働者に実際の残業時間を短く申告させたりといったことが横行している企業もあるようです。

また、現在の雇用情勢から“有給休暇を取得すると解雇されるのではないか”との恐れから有休取得ができないという相談が労働カウンセラーに寄せられる問い合わせの上位を占めるそうです。

それらのことを背景にした法改正のようにも見えますが、労働基準法は労働者保護の観点での法律でもありますので、これらは同時に企業側への規制強化を意味します。

つまり、現在、サービス残業問題や有休取得問題で注意・指導をうけている企業は氷山の一角といわれています。この法改正は残業代割増や有休活用促進といった**企業側にとっては今以上に正社員の雇用が厳しくなる**ことから一層のサービス残業等が加速するのではないかと見方がありますが、逆にいえば、**一層の違法な対応が行われると容易に想像できるだけに、それを阻止するために企業の遵守徹底や指導・警告・罰則が強化徹底されることもうかがえる**ということでもあります。甚では当たり前のように捉えられているサービス残業ですが、25%から50%への増額は労働者自身にしてみてもかなりの額になりますので不法に対する内部告発も増加すると見られ、違法雇用体質の企業の発見に結びつきます。

あくまで残業減・有休取得による労働者への「ゆとり生活」を打ち出すことを目的としています。企業への不法雇用の撤廃を視野に入れた法改正だとも言えます。

（参考：厚生労働省「労働基準法の一部を改正する法律概要とポイント」）