

平成22年4月1日

労働基準法が改正されました。

改正のポイント

●月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ

1か月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率が、現在の25%以上から50%以上に引き上げられました。

なお、深夜労働(25%)、休日労働(35%)の法定割増賃金率に変更はありません。

「代替休暇」制度の創設

事業所で労使協定を締結すれば、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、改正法による引き上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%分)の割増賃金を、有給の休暇に代えることができます。

ただし、中小企業(※)に関しては、この引き上げに関する制度が「猶予」されています。

(※)改正の適用が猶予される中小企業

小売業…資本金の額 5,000万円以下、または、従業員 50人以下

サービス業…資本金の額 5,000万円以下、または、従業員 100人以下

卸売業…資本金の額 1億円以下、または、従業員 100人以下

上記以外…資本金の額 3億円以下、または、従業員 300人以下

●年次有給休暇の時間単位取得

事業所で労使協定を結ぶことによって、年次有給休暇を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した

《有給休暇について》

仕事を休んでも給料が出る休暇のことを年次有給休暇といいます。

労働基準法では、6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して10日間の年次有給休暇を与えなければならないとしています。

以降、勤続年数の増加に伴い下記表のように増えます。

6か月经過した日から起算した 継続勤務年表	有給日数
1年	11日
2年	12日
3年	14日
4年	16日
5年	18日
6年以上	20日

パートやアルバイトなどの所定労働時間が少ない労働者についても、その所定労働時間や労働日数に比例して、その比率により一定日数の有給休暇をもらうことができます。



詳しくは厚生労働省のホームページでご確認ください。