
法改正の動向

—「労働基準法の一部を改正する法律」を中心に—

社会保険労務士法人 大野事務所

■ 労働基準法の一部を改正する法律の概要

1. 趣旨

長時間労働者の割合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等所要の改正を行う。

⇒ **いわゆるワーク・ライフ・バランス(WLB)の推進**

2. 概要

(1) 時間外労働の削減

45時間まで 割増賃金25%

45時間超 労使間で時間短縮・割増賃金率を引き上げる措置

60時間超 割増賃金50% OR 引き上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇付与

(2) 年次有給休暇の有効活用

5日分は子の通院等の事由に対応するため、時間単位での年休取得を可能とする。

3. 施行期日

平成22年4月1日

■ 労働基準法第37条

(時間外、休日および深夜の割増賃金)

➤ 月60時間を超える時間外割増賃金率の引き上げ(50%)

1ヵ月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%**に引き上げられる。

➤ 割賃代替休暇の導入

- ① 事業場で**労使協定の締結**が必要
- ② 法改正による引き上げ分の割増賃金(25%分)に代えて、有給の休暇を付与することができる。

例) 時間外労働を月92時間行った場合

⇒ 92時間 - 60時間 = 32時間)

⇒ 32時間 × 25% = 8時間



8時間分の有給休暇を付与することで支払いに代えられる。

➤ 中小企業については当分の間、適用しない

- ① 当分の間とは、**施行から3年経過後**に改めて検討するもの
- ② 中小企業の定義は、中小企業基本法に準じたもの

産業分類 卸売業 : 大分類 I の中分類48から53
小売業 : 大分類 I の中分類54から61
サービス業 : 大分類 L

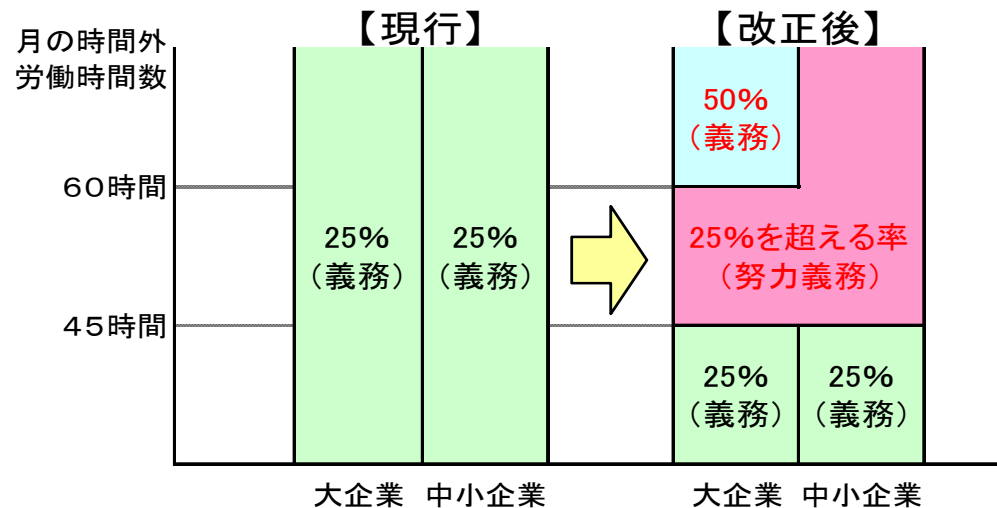
* 猶予される中小企業

① 常時使用する労働者数が		② 資本金の額または出資の総額が	
小売業	50人以下	小売業	5千万円以下
サービス業	100人以下	または サービス業	5千万円以下
卸売業	100人以下	卸売業	1億円以下
上記以外	300人以下	上記以外	3億円以下

■ 労働基準法第36条第2項 (時間外及び休日の労働)

➤ 限度時間(1月45時間)を超える時間外労働を行う場合

- ① 特別条項付の三六協定では、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(義務)
- ② ①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(努力義務)
- ③ 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(努力義務)

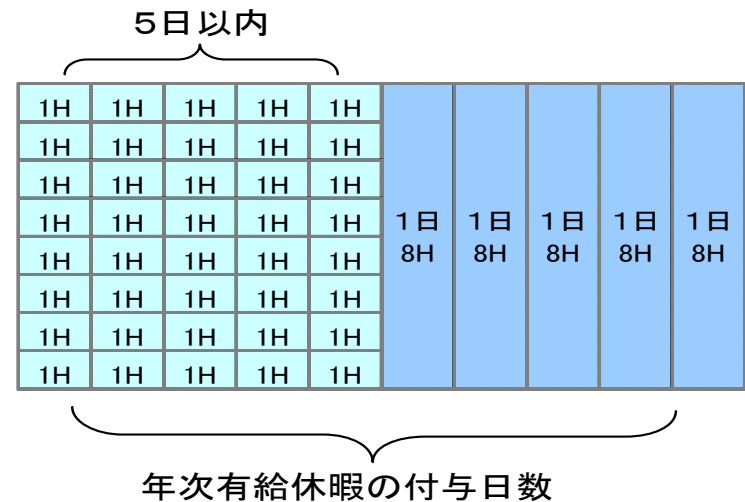


■ 労働基準法第39条第4項 (年次有給休暇)

➤ 時間単位での年次有給休暇の取得(年5日までを限度として)

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。

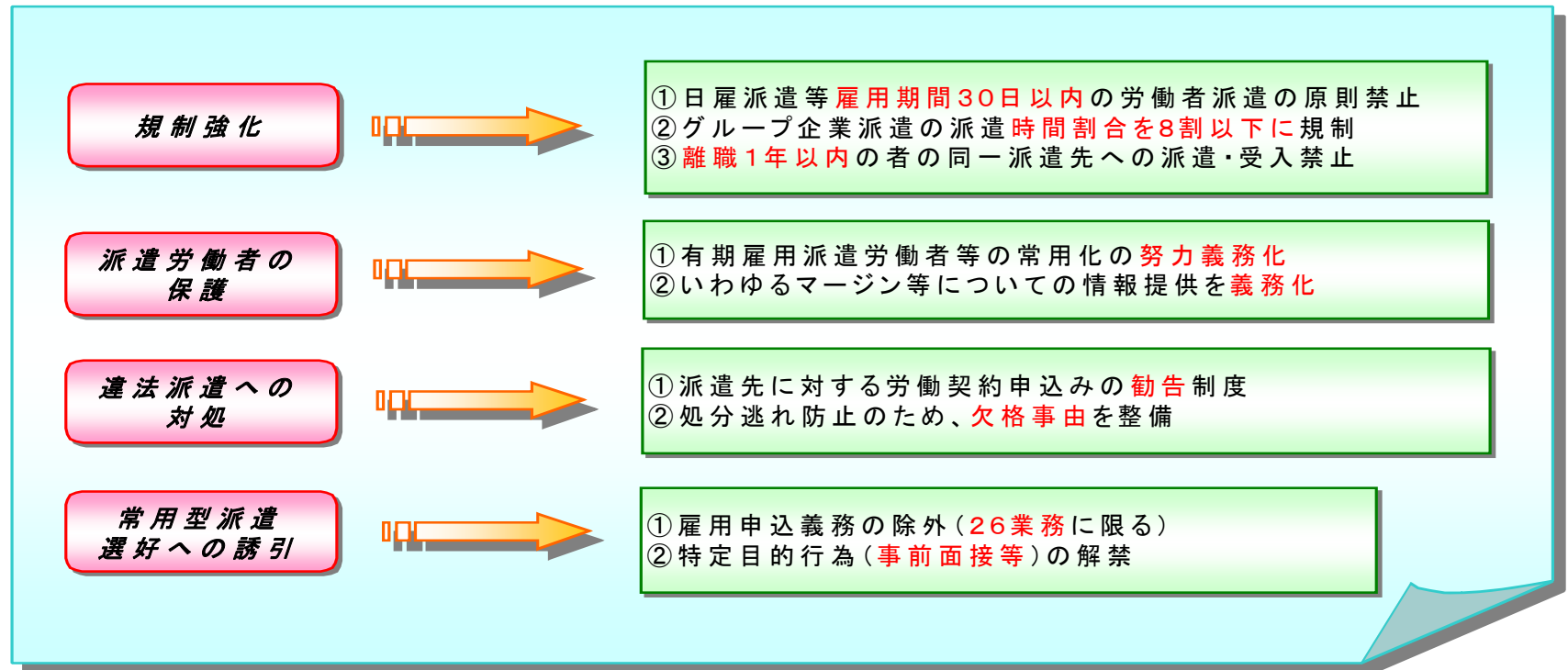
- ① 時間単位で取得するか日単位で取得するかは、労働者が選択できる。
- ② パートタイム労働者等にも適用される。
- ③ 詳細については施行日までに厚生労働省令で定められる。



■ 労働関係における主な法改正等の動向

—労働者派遣法の一部を改正する法律案(平成20年11月4日提出)—

1. 概要



2. 施行期日

平成21年10月1日、上記『規制強化』の部分については平成22年4月1日を予定

■ 労働関係における主な法改正等の動向

—雇用保険法等の一部を改正する法律案(平成21年1月20日提出)—

1. 概要

非正規労働者に対するセーフティネット強化

- ① 受給資格要件の緩和 : 被保険者期間12ヶ月⇒6ヶ月
- ② 給付日数の充実 : 解雇等による離職者並み
- ③ 適用基準の緩和 : 1年以上雇用見込み⇒6ヶ月以上雇用見込み

育児休業給付の見直し

- 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給

雇用保険料率の引き下げ

- 平成21年度に限り、1.2%から0.8%へ引き下げ

2. 施行期日

平成21年4月1日、上記『育児休業給付の見直し』については平成22年4月1日

■ その他労働関係における主な法改正等

1. 職業安定法施行規則

(1) 概要

- ①ハローワークによる内定取消し事案の一元的把握
- ②事業主がハローワーク等に通知すべき事項の明確化
- ③採用内定取消しを行った企業名の公表

(2) 施行期日

平成21年1月19日

2. 次世代育成支援対策推進法

○概要および施行期日

- ①一般事業主行動計画の公表および従業員への周知を義務化
 - ・ 301人以上の労働者を雇用する事業主は平成21年4月1日より
 - ・ 101人以上の労働者を雇用する労働者は平成23年4月1日より
- ②一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象企業範囲を拡大
 - ・ 平成23年4月1日より、101人以上の労働者を雇用する事業主まで拡大。