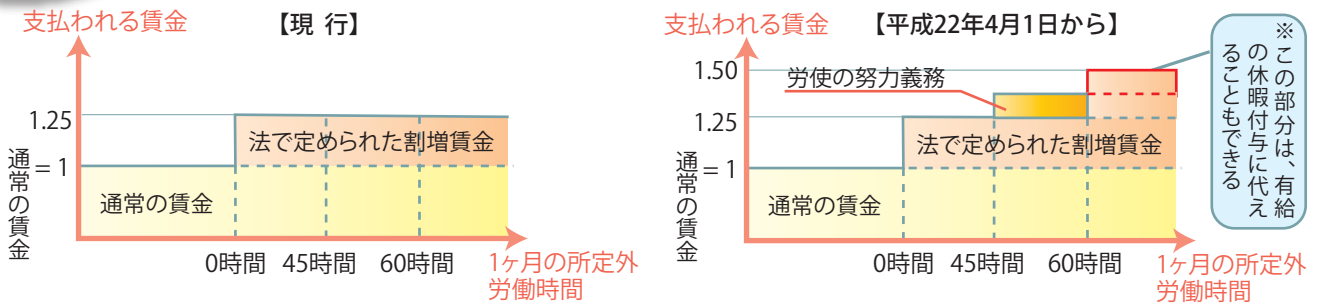


労働基準法が変わりました

どう
変わった?

① 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます



現行では、所定外労働時間の長さに関係なく、一律 25% の法定割増賃金率となっていますが、これからは、0～45 時間までは 25%、45～60 時間までは 25% を超える率 (労使努力義務)、60 時間以上 50% が法定割増賃金率となります。なお、労使協定を結ぶことで 60 時間を超える部分のうち、改正法による引き上げ分 (上図では、50%-25% 以上の部分) の割増賃金の引き上げに代えて、有給の休暇を付与することもできます。(代替有給)

※ 代替有給の詳細は改正法の施行までに厚生労働省令で定められます。

② 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります



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(注)、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。(注)日単位とは、午前0時から午後12時までの暦日単位をさします。なお、半日単位の年休付与について、労働者がある取得を希望し、使用者もこれに同意した場合には、適切に運用される限り問題がないという通達が出ています。

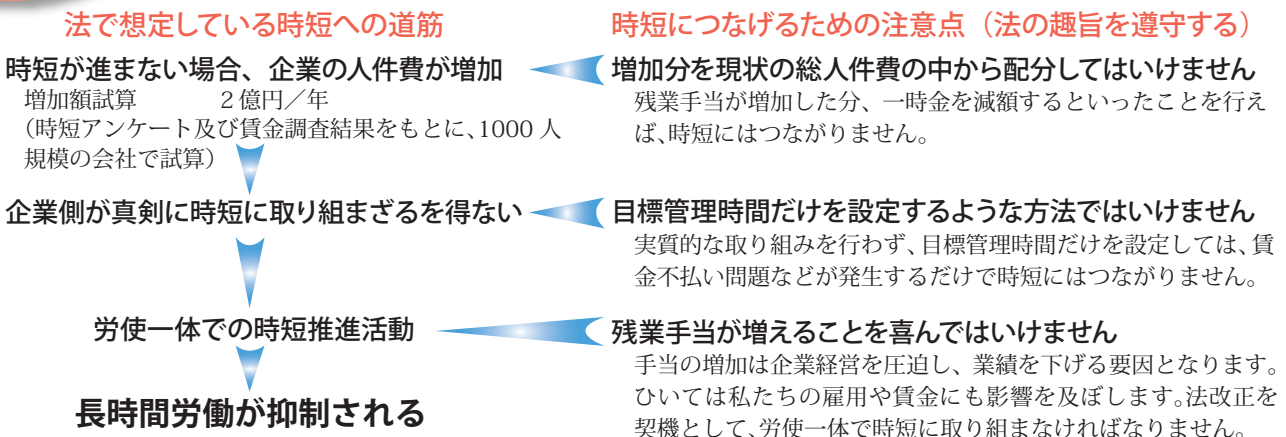
どうして
変えたの?

法改正の趣旨

- 長時間労働を抑制し、(時短)
- 健康を確保する
- 仕事と生活の調和がとれた社会を実現する

なぜ時短
につながる?

「割増賃金率の引き上げ」を時短につなげるために



いつから?

平成 22 年 4 月 1 日から施行されます

法の施行まで1年を切っています。法改正の趣旨を理解し、法を遵守するために労使での協議が必要です。