

改正労働基準法の中小企業への影響は？

Q

平成 22 年 4 月から改正労働基準法が施行され、1 か月 60 時間を超える法定時間外労働に対しては、5 割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されましたが、当社は中小企業であり、当分の間はこの制度の適用が猶予されると聞きました。

しかし、近年は経営環境が厳しさを増すなか時間外労働が相当増えており、このままでは、人材流出や社内モラルの低下も懸念されます。次回の三六協定更新の際には、優秀な人材の確保と良好な労働環境維持のため、時代の流れを考慮したものに變更していきたいと考えており、そこで、今回の改正労基法のポイントを解説して下さい。

A

今回の「時間外労働の限度に関する基準」の改正は、中小企業にも適用されますので、特別条項付き三六協定を締結する際には、限度時間を超えて働かせる

一定の期間（1 日を超え 3 か月以内の期間、1 年間）ごとに、割増賃金率の定めが必要となります。

そして、割増賃金率を定める場合、中小企業においては、60 時間を超える部分に 5 割以上の率こそ求められないものの、法定割増賃金率（2 割 5 分以上）を超える率とするように努める必要があります。

改正労働基準法のあらまし

（1）現行の「特別条項付き 3 6 協定」と改正点

法定時間外労働を行わせるためには、①1 日、②1 日を超え 3 か月以内の期間、③1 年間のそれぞれについて、限度時間の範囲内で延長することができる時間を労使で協定しなければなりません。（「3 6 協定」）

■限度時間とは

「36協定」を結んだ場合は、法定労働時間(1 日 8 時間・1 週 40 時間)を超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準」において、一定の限度が定められています。

期 間	限度時間	限度時間(※)
1 週間	15 時間	14 時間
2 週間	27 時間	25 時間
4 週間	43 時間	40 時間
1 か月	45 時間	42 時間
2 か月	81 時間	75 時間
3 か月	120 時間	110 時間
1 年間	360 時間	320 時間

(※)1年単位の変形労働時間制をとっている場合

そして、②③の期間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で「特別条項付き 3 6 協定」を締結しなければなりません。

<特定条項付き 3 6 協定>

「特別条項付き 3 6 協定」では、次の事項を定める必要があります。

- (1)原則としての延長時間（限度時間以内の時間）
- (2)限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情。
- (3)一定期間途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続。
- (4)特別延長時間（限度時間を超える一定の時間）
- (5)特別延長時間まで労働時間を延長できる回数（限度時間を超えることができる回数）

■平成 22 年 4 月以降に適用される改正点

労使で特別条項付き 3 6 協定を結ぶ際には、新たに次の条件が加えられました。（平成 22 年 4 月 1 日以降に協定を締結・更新する場合が対象）

- ①限度時間を超えて働かせる一定の期間（1 日を超え 3 か月以内の期間、1 年間）ごとに、割増賃金率を定めること。
- ②上記の率について法定割増賃金率（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。

また、以前の改正において、平成 16 年 4 月 1 日以降は、この特別条項付き協定を締結する場合、上記の「特別の事情」は「臨時的なものに限る」とされています。

つまり、一時的又は突発的に、時間外労働を行わ

せる必要があるものに限られ、さらには、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものに限られています。

＜臨時的と認められるもの＞

- (例) (1) 予算、決算業務
- (2) ボーナス商戦に伴う業務の繁忙
- (3) 納期のひっ迫
- (4) 大規模なクレームへの対応
- (5) 機械のトラブルへの対応

(2) 限度時間を超えた場合の割増賃金率

限度時間までの時間外労働については、法定割増賃金率は2割5分以上とされていますが、限度時間を超える部分については、努力義務として2割5分+ α の割増賃金率を定めることが求められています。

また、中小企業は適用が猶予されていますが、月60時間を超える法定時間外労働に対しては、5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

＜深夜労働との関係＞

深夜（午後10時～午前5時）の時間帯に1カ月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合、深夜労働割増賃金率2割5分+5割以上=7割5分以上となります。

＜法定休日労働との関係＞

1カ月60時間の算定には、法定休日(1週間に1日、4週間に4日)に行った労働は含まれませんが、3割5分以上の割増賃金が必要です。ただ、それ以外の休日の時間外労働は含まれます。

＜割増賃金率の例＞

週	週時間外労働	法定休日労働	累計
第1週	3時間×3日	(うち3時間)	6時間
第2週	3時間×5日		21時間
第3週	3時間×5日		36時間
第4週	3時間×5日		51時間
第5週	3時間×5日		66時間

上の例の場合、第4週目に累計が45時間を超えた時間から、+ α の上乗せ割増賃金の対象となります。

また、中小企業を除いて、第5週目に累計60時間

を超えた時間から5割増しの割増賃金の支払いが必要となります。

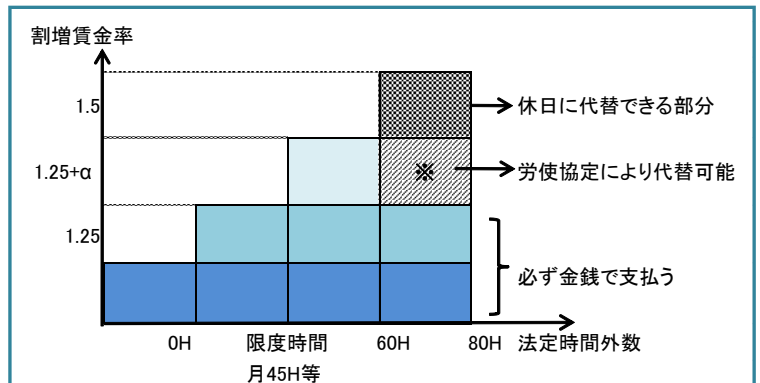
同様に、年間の累計時間外数が360時間を超えた時間から、+ α の上乗せ割増賃金が必要となります。

(3) 引き上げ分の割増賃金部分の休暇代替

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引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ます。(代替休暇制度導入にあたっては労使協定締結が必要です)

ただ、この労使協定は、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではなく、あくまで金銭による支払いを求めるかは労働者の意思により決定されます。

1か月に80時間の法定時間外労働を行った場合



* 代替休暇の時間数＝

$$(1 \text{ 月の法定時間外労働数} - 60) \times \text{換算率}$$

* 換算率＝

(代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率) - (代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率)

代替休暇は、1カ月60時間超の法定時間外労働時間数について引き上げられる割増賃金額に対応する時間数となり、中小企業には対応しません。

また、休暇の取得単位は「1日」、「半日」、「1日または半日」のいずれかとなり、端数については、請求により時間単位の取得も可能です。

(参考図書等)

厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>)