

(第3種郵便物認可)

# コーポレートガバナンス

## 労働基準法改正

2010年4月1日から改正労働基準法が施行される。今回の改正は、大きく二つの点であり、第一は時間外労働が長くなるにつれて割増賃金を上昇させる制度を新設したことであり、第二は労使協定の締結により有給休暇の時間単位取得を可能とする制度を導入した点である。

このうち、企業にとって重要なのは、時間外労働の時間数に応じて割増賃金率が上昇する制度が実施されることである。従来、時間外労働に対する割増賃金率は25%以上とするが、1カ月60時間を超える時間外労働に対しては50%の割増賃金の支払いが必要となる(改正労働基準法37条1項但書、なお同法138条に定める中小企業に該当する企業には適用が猶予される)。



第一芙蓉法律事務所  
弁護士 木下 潮音

## 企業の雇用リスクマネジメント

22

また、1カ月45時間から60時間までの時間外労働に対しては、労使が25%から50%の間で割増賃金を協定して適用する努力義務が課せられることになる(改正労働基準法36条)。

- ・1カ月60時間以上の時間外労働で深夜労働II 75%割増し
- ・法定休日労働II 35%割増し
- ・法定休日労働で深夜労働II 60%割増し
- ・漫然と時間外労働を行わされていると、このように複雑な割増賃金の管理と支払いを行うことが求められることになる。

さらに年間360時間を超える時間外労働についても同様である。

- ・1カ月45時間までの時間外労働II 25%割増し
  - ・1カ月45時間から60時間までの時間外労働II 30%(労使合意)割増し
  - ・1カ月45時間から60時間までの時間外労働II 55%割増し
  - ・1カ月60時間以上の時間外労働II 50%割増し
  - ・1カ月60時間以上の時間外労働II 50%割増し
- 今回の労働基準法改正は長時間労働を抑制することこそが目的であり、時間外労働が1カ月45時間を超えない場合は、何らの改正も行われていない。改めて職場の効率化を進めて長時間労働を防止する取り組みを行うことが最善の労働基準法改正対応となるのである。

## 効率化で長時間労働防止を