

平成22年4月1日施行の 労働基準法改正のあらまし、など

2010年4月

日本実業出版社

平成20年に一部改正された労働基準法が、平成22年4月1日より施行されます。また、同じく平成22年4月1日から、育児休業給付制度も一部変わります。改正内容の主なポイントは以下のとおりです。本書を読まれる際には、参考にしてください。

◎残業時間が月60時間を超えた部分の割増率の引き上げ

時間外労働については、これまで「2割5分以上5割以下」の割増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てきましたが、時間外労働が月60時間を超えた場合、60時間を超えた部分についての割増率が「5割以上」に引き上げられました。この場合、労使協定を締結すれば、通常の有給休暇以外の特別な休暇を与えることで割増賃金の支払いに代えることができるかとされています。

なお、中小企業については、この規定に関して猶予措置がとられています（3年後に猶予措置について再検討される）。

◎有給休暇の時間単位での取得が可能に

有給休暇の一部（年5日以内）について、時間単位での付与が認められることになりました。ただし、時間単位での有給休暇を与えることができる労働者の範囲、時間単位で与えることができる有給休暇の日数などについて、あらかじめ労使協定を締結する必要があります。

◎育児休業給付を一本化

これまで育児休業給付は、育児休業期間中に支給される「育児休業基本給付金」と、育児休業が終了して6か月が経過した時点で支給される「育児休業者職場復帰給付金」の2つがありました。これが平成22年4月1日から、「育児休業給付金」として統一され、育児休業期間中に全額（休業開始時賃金日額の50%相当額）が支給されることとなりました。