



社会保険労務士事務所  
あおぞらコンサルティング

# あおぞらLetter

〒101-0035

東京都千代田区神田紺屋町5 矢野ビル4F

電話:03-3526-4277 FAX:03-3526-4276

担当:花村



## いよいよ4月1日施行 ~ Vol.2 ~ 改正労働基準法!!

改正労働基準法の施行まで1ヶ月を切りました。今回は、前回に引き続き改正労働基準法についてご案内いたします。今回ご案内する改正は、中小企業にも適用されるのでご注意ください。

### 改正点: 有給休暇の時間単位付与制度の創設

**現在**

1日 or 半日

会社に規定がある場合

➔

**改正後**

1日 or 半日 or 時間単位

労使協定がある場合

【時間単位年休のポイント】

- 年5日まで付与可能
- 計画的付与はできない
- 1日単位で請求したのに、時間単位で付与すること、
- 時間単位を請求したのに、1日で付与することはできない
- 1時間分の賃金額..... 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金  
平均賃金                      標準報酬日額
- のいずれかを有給休暇を取得した日の所定労働時間で割った金額
- 60時間超の時間外労働の割増賃金支払の代わりに与える代替休暇と合わせて取得することも可能

時間単位年休は、従業員には使い勝手が良いかもしれませんが、会社にとっては労務管理が複雑になるというデメリットがあります。導入は慎重に検討しましょう。



### 改正点: 特別条項つき 36 協定の協定内容の見直し

【協定しなければいけない事】

限度時間内で延長できる原則の延長時間 限度時間を超える具体的な特別の理由 手続き方法 限度時間を超えることができる回数 限度時間を超えて延長できる時間 限度時間を超えた延長時間についての割増賃金率	}	従来通り      <b>改正点</b>
---	---	--

記載例

一定期間における限度時間は 1ヶ月 45 時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、納期が逼迫したとき は、労使協議の上、6回を限度として、1ヶ月 60 時間まで 延長することができる。1ヶ月 45 時間を超えた場合の割増賃金率は 25%とする。

上記改正は平成 22 年 4 月 1 日以降に特別条項つき 36 協定を締結又は更新する場合に適用されます。



特別条項つき 36 協定の詳細は、過去のあおぞらレターをご覧ください。  
<http://sr-aozora.biz/contents/letter/027.pdf>

