

改正労基法

月60時間超の時間外割増率を50%以上に修正して成立

労使協定を結べば（例えば子の通院等の事由に応じ）、五日以内の有休を時間単位でも取得できるようにした。

連合が事務局長談話を発表

改正労基法の成立を受け、連合は五日、古賀伸明・事務局長の談話を発表した。談話は「審議会の報告・答申段階では、ホワイトカラー・イグゼンプションの創設や企画業務型裁量労働制の中小企業における業務要件の緩和も含まれていたが、連合をはじめとした世論の批判を浴び政府提出法案からは削除された。さらに、今国会では衆議院において自民・民主・公明の三党により時間外割増率の引き上げの対象を月八〇時間超の時間外労働から月六〇時間超へと政府原案を修正した」などと指摘。そのうえで「不十分ではあるもの、長時間労働の抑制に向けた労使の取り組みを促進するものとして、今国会での成立を一步前進と受け止める」と一定評価する姿勢を示した。

長時間労働の抑制と生活時間の確保に向けた、労働基準法改正案が五日、参議院本会議で可決、成立した。改正法は、①月に六〇時間を超える時間外労働部分に対する割増賃金率を五〇%以上に引き上げること②年次有給休暇の取得を促すため、労使協定を結ばば五日以内の有休分を時間単位でも取得できるようにすること——などが柱。

使協定に盛り込むべき「労働時間の延長限度等に関する基準」に、新たに割増賃金率に係る事項を加えた。これをもとに同省は今後、同基準告示を改正する方針で、例えば一カ月限度の四五時間超〜六〇時間未満の時間外労働部分については、労使で時間短縮や割増賃金率の（法定を上回る二六%以上の）引き上げに取り組む努力義務等が盛り込まれる見通しだ。

める時間の労働については、同割増賃金を支払うことを要しない」と規定。五〇%以上の引き上げ対象となる月六〇時間超の時間外労働部分については、割増賃金の支払いに代わり有給の休暇（最低単位は半日）付与も可能にした。同付与の詳細（時期、換算方法等）は、省令で詳しく示す見通しだ。

同法案は昨年三月、第一六六通常国会へ提出されて以降、約一年半を経過して実質審議入りし、衆議院で割増賃金率の引き上げ対象となる時間外労働の長さや施行期日について修正され、自民・公明と党、民主党などの賛成多数で成立した。同法は今後、労使協定で定めるべき事項等を示す省令改正等の準備期間を経て、二〇二〇年四月一日から施行される。

同法はまた、時間外労働（第三七条関係）に関し「一カ月に六〇時間（衆議院修正）を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働については通常の労働時間の賃金計算額の五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」と規定した。現行は残業の長さに依らず一律二五%以上となっている時間外労働の割増賃金率について、月に六〇時間を超える部分を五〇%以上へ引き上げることを義務づけたものだ。

一方、年次有給休暇については労使協定により、年次有給休暇を時間単位で与えることができる①労働者の範囲②年次有給休暇の日数（五日以内に限る）③その他省令で定める事項——を定めたいうえで、「当該労働者が当該休暇を請求した時は、年次有給休暇を時間単位で与えることができる」と盛り込んだ。年次有給休暇の取得促進に向け、

月六〇時間超の割増率五〇%へ

そのうえで「使用者が労使協定により、同割増賃金を支払うべき労働者に対し支払いに代え、通常労働時間の賃金が支払われる休暇（年次有給休暇を除く）を省令で定めるところにより与えると定め当該労働者が当該休暇を取得した時は、当該労働者の（月六〇時間）を超えた時間外労働のうち当該取得した休暇に対応するとして省令で定

年休の時間単位取得も可能に

談話はまた、月六〇時間超の時間外労働に係る割増率の五〇%への引き上げを中小企業は当分の間、適用猶予した点に触れ、「労働条件の最低基準を定める労働基準法においてダブル・スタンダードを認めることでありきわめて問題」と指摘。「遅くとも附則による法施行後三年経過後の見直し時には猶予措置は廃止し、中小企業も適用させなければならない」と主張している。

「労働基準法の一部を改正する法律」はまず、時間外労働（第三六条関係）に関し、「法定労働時間を超える労働に係る、労使協定による労働時間の延長を適正なものとするため、厚生労働大臣が定める基準で定めることができる事項として、割増賃金の率に関する事項を追加する」と規定。法定時間を超えて労働させる場合に締結する労

使協定に盛り込むべき「労働時間の延長限度等に関する基準」に、新たに割増賃金率に係る事項を加えた。これをもとに同省は今後、同基準告示を改正する方針で、例えば一カ月限度の四五時間超〜六〇時間未満の時間外労働部分については、労使で時間短縮や割増賃金率の（法定を上回る二六%以上の）引き上げに取り組む努力義務等が盛り込まれる見通しだ。

一方、年次有給休暇については労使協定により、年次有給休暇を時間単位で与えることができる①労働者の範囲②年次有給休暇の日数（五日以内に限る）③その他省令で定める事項——を定めたいうえで、「当該労働者が当該休暇を請求した時は、年次有給休暇を時間単位で与えることができる」と盛り込んだ。年次有給休暇の取得促進に向け、