

大滝人事労務研究所便り

ついに「改正労働基準法」が可決・成立！

審議入りから 1 年 8 カ月の難産

平成 19 年 3 月の閣議決定を経て長らく国会審議入りしていた「改正労働基準法案」が、1 年 8 カ月を経て、ようやく成立しました。

本法の施行は平成 22 年 4 月とまだ先ですが、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」と「労使協定締結による 5 日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」が大きな柱である本改正は、今後の労務管理実務に大きな影響を与えるものです。

ここでは、それらの内容を確認しておきます。

改正労働基準法の内容（1）

本改正の 1 つ目の柱は、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」です。月の時間外労働時間が 45 時間を超え 60 時間までの場合の割増賃金率については、2 割 5 分以上の率で、労使協定で定める率とし（努力義務）60 時間を超えた場合の割増賃金については 5 割増とする、という内容です。

上記の「60 時間」の部分については、当初の案では「80 時間」とされていましたが、野党などの強い反対により、審議のうえ修正されました。

改正労働基準法の内容（2）

本改正のもう 1 つの柱は、「労使協定締結による 5 日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」です。労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者）との労使協定で「時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲」、「時間を単位として与えることができる有給休暇の日数（5 日以内）」などを定めることにより、従来よりも細かい単位で有給休暇を取得できるとする内容です。

時間単位で細かく取得できるようにすることにより、近年落ち込んでいる有給休暇取得率アップにつなげること



が、本改正の目的です。

施行日と中小企業への猶予

改正法の施行日は「平成 22 年 4 月 1 日」と定められており、企業においては就業規則の整備や労使協定の締結などの対応が必要となりますが、割増率のアップの規定については、「中小事業主の事業については、当分の間、適用しない」とされています。

なお、ここでいう「中小事業主」とは、「その資本金の額又は出資の総額が 3 億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 5,000 万円、卸売業を主たる事業とする事業主については 1 億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が 300 人（小売業を主たる事業とする事業主については 50 人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については 100 人）以下である事業主を」をいいます。

裁判員制度による休みは 有給？ 無給？

企業としての対応が迫られている

2009 年 5 月から始まる裁判員制度、一般市民が司法に参加するこの制度は、平日に裁判に参加することになり、勤労者は仕事を休む必要が出てきます。裁判員に選ばれた人の所属する企業では、その休みへの対応が迫られています。

裁判員制度とは

裁判員制度は、一般市民が刑事裁判に参加することにより、裁判が身近で分かりやすいものとなり、司法に対する信頼の向上につながることを期待されています。一般市民が裁判に参加する制度は、アメリカやイギリス、フランス、ドイツ等でも行われています。

日本の裁判員制度では、まず、地方裁判所ごとに裁判員候補者名簿が作られます。選ばれた候補者へ、調査票と共に候補者となったことが通知されます。2009年5月以降、事件ごとに初公判の6週間前までに、くじで候補者が選ばれて呼び出され、最終的にその中から6名が裁判員として選ばれ裁判に参加します。

辞退については、70歳以上の人や学生、重い病気やケガで参加できない人などは1年間を通じて辞退できます。ただし、仕事を理由とした辞退については、単なる「仕事が忙しい」という理由では原則辞退できません。

有給・無給は各企業の判断による

裁判員制度に基づいて裁判に参加することは、いわゆる労働基準法の「公の職務の執行」に当たるため、その時間は保障されねばなりません。多くの就業規則ではその旨の規定がありますが、裁判員の仕事に従事するための休暇制度を設けることは義務付けられていません。したがって、有給か無給かについては、各企業の判断に委ねられることとなります。

有給の場合は、裁判員としての日当と会社の給与を、両方受け取れることとなります。また、無給の場合は、裁判員としての裁判への参加意欲が減退することが危惧されます。

裁判所としては、裁判員が仕事を休みやすい環境作りが急務であることから、「裁判員としての仕事を行うための特別な有給休暇制度を作っていただくことが重要であり、法務省、検察庁、弁護士会とも連携し、各種経済団体、企業等に対し、休暇制度の導入の検討をお願いしている」と、ホームページ上などで説明しています。

正社員はもちろん、派遣社員にも「裁判員休暇」を与える企業や、配偶者が裁判員に選ばれた際に、有給で育児・介護休暇を取得できる制度を導入する企業な

ど、積極的に制度に協力する企業も見受けられます。今後、制度が定着するには、企業側のこのような協力が重要な要素となってくることでしょう。

～当事務所よりひとこと～

新年明けましておめでとうございます。

企業も個人も将来の見通しを立てることが難しいこの大不況のなかで、新年を迎えることになりました。私はこういう時代であるからこそ、個人も企業も一段とレベルアップが必要であると考えています。あえて誤解を恐れずにいえば、実力のない企業は衰退していったって当然、実力のない個人（社員）も、職を失って当然と考えています。もちろん一企業、一個人だけでは解決の仕様がなにもありませんが、今の時代、個人も企業も漫然と何の努力もしないで生き残っていくことの方が不自然であると思っています。企業経営にとってヒト、モノ、カネがポイントになりますが、派遣会社にとっては、ヒト、ヒト、ヒトに尽きると考えています。大滝人事労務研究所ではその「ヒト」を育成することで、企業と社会に貢献していきたいと考えています。

本年もよろしくお願い申し上げます。（大滝）

契約を打ち切られた派遣労働者が寮から出されホームレスになっていくという身につまされるようなニュースばかりが年の暮れから続いています。「住所がなくなると派遣でも雇ってもらえなくなる」と、インタビューに答えていた若い男性の顔が強く印象に残りました。自然淘汰されない真に「実力のある会社」、「実力のある個人」がこれからのキーワードになりそうです。

新しい年を、気持ちを新たにがんばりたいと思います。よろしくお願いいたします。最後になりましたが、新年を迎え皆様のご多幸と健康、ますますのご発展をお祈り申し上げます。(o^o) (馬場)