

改正労働基準法のポイント

—平成22年4月1日施行—

◆主な改正内容

1. 「時間外労働の限度に関する基準」の見直し

労使で平成22年4月1日以降に特別条項付36協定を結ぶ際には、次の事項が必要になります。

- (1) 限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超え3ヶ月以内の期間、1年間）ごとに割増賃率を定めること

限度時間：1ヶ月45時間 3ヶ月120時間 1年360時間

- (2) (1)の率を法定割増賃率（2割5分以上）を超える率とするよう努めること
 (3) 延長することができる時間数を短くするよう努めること

2. 法定割増賃率の引上げ

(1) 月60時間を超える法定時間外労働に関しては、使用者は50%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。

(2) 引上げ分の割増賃金の代わりに代替休暇制度を設けることができます。ただし、制度導入にあたっては、労使協定を結ぶことが必要です。

※中小企業は当分の間、適用が猶予されます。

3. 時間単位の年休

労使協定を締結すれば、年に5日を限度として年次有給休暇を時間単位で付与することができるようになります。

<労使協定で定める4つの事項>

①時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。取得目的などによって対象範囲を定めることはできません

②時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。

③時間単位年休1日の時間数

1日分の有給休暇に対応する時間数を労働時間数を基に定めます。時間に満たない端数は時間単位に切り上げてから計算します。

④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1日の所定労働時間数を上回ることはできません

日本年金機構について

—社会保険庁の解体と年金事務所—

◆日本年金機構の設立

公的年金制度の運營業務は、これまで国（社会保険庁）が担ってきましたが、公的年金制度の適正な事業運営と国民の信頼を確保する目的で、平成22年1月以降は日本年金機構が行うこととなりました。

日本年金機構は非公務員型の公法人（＝職員は民間人）として、厚生労働大臣の直接的な監督の下、公的年金に係る一連の業務を担うこととなりますが、外部委託できる業務については民間事業者等に積極的に外部委託することになっています。

◆社会保険庁の解体

社会保険庁の二大役割（健康保険・年金）の一つ、健康保険業務については、既に公法人の「全国健康保険協会」に移行されており（平成20年10月）、今回の日本年金機構の設立により、社会保険庁はその役割を健康保険協会・日本年金機構や他省庁等に移行され、解体されることとなりました。これにより、これまでの「社会保険事務所」（社会保険庁の下部組織）が「年金事務所」（日本年金機構の下部組織）と改称され、年金事務所が諸手続の窓口になります。

◆今後の年金業務の手続きについて

年金事務所は全国に約300カ所あり、これまで通り法人（会社）が行ってきた事務である、適用・徴収・記録管理・相談・裁定・給付等を行い、適用徴収と年金給付の担当部門は分かれることになっています。また、健康保険協会の管掌する健康保険等の適用・徴収事務や、児童手当拠出金の徴収事務もこれまでと同様に行われます。

このように、組織は新しくなりますが、会社や個人としては、今のところ特に何もする必要はありません。ただ、しばらくは国や日本年金機構の発する情報に注意を傾ける必要があります。



<日本年金機構シンボルマーク>

《声》

雇用関係は、「保護」と「指図」のバランスによって成立しているのではないだろうか。

福沢諭吉著の『学問のすゝめ』によれば、「世話の字に二の意味あり、一は保護の義なり、一は命令の義なり。（中略）右の如く世話の字に保護と指図と両様の義を備えて人の世話をするときには、真によき世話にて世の中は圓く治まる可し」とあります。

例えば経営者や管理者が、従業員の給与や福利厚生ばかりに目を向けて、仕事上の指揮や命令等の指図を明示しなければ、管理怠慢となります。最も悪いのは、指図もほとんどしない代わりに、待遇向上や雇用維持にも無関心なことです。ちなみに、『学問のすゝめ』によれば、世話は保護よりも指図に偏れば「大きにお世話なり」、指図より保護に偏れば「大きに御苦勞なり」と言うそうです。

