

1. 押さえておきたい「労働契約法改正」の最新動向

昨年4月1日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。これにより、同一の使用者の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。ところが、昨年12月6日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

特例法の趣旨:この特例法は大学の教員等で、5年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10年」とされました。

この他にも改正に向けた動きがあります。現在、厚生労働省の労働条件分科会で、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業(オリンピックの開催準備等)に従事する者等について、5年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。同省では、今年3月上旬までに改正案としてまとめ、1月下旬に通常国会に提出する方針です。特例の対象には高年齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があるでしょう。

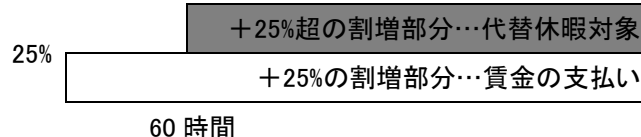
2. 加算割増賃金の代替休暇制度とは？

先月号でも掲載致しましたが、労働基準法の平成 22 年の改正により、月 60 時間を超える時間外労働に対しては、50%以上の割増賃金を支払うこととされました(中小企業は現在経過措置により適用外)。この改正の際に、加算割増の対象となる賃金を「休暇」として代替すること(以下、「代替休暇制度」とします)も認められるようになっており、今回は、この代替休暇制度について改めて確認致します。

代替休暇制度とは、通常の割増率(25%以上)に上乗せされた加算割増の部分について、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金の支払いに代えて有給休暇を付与することができる、というものです。具体的には、例えば時間外労働の割増率を月 60 時間以内は 25%、月 60 時間超は 50%としている場合、月 60 時間超の時間外労働について、+25%(50%-25%)の部分を賃金の支払いの代わりに有給休暇の付与としてもよい、ということで、時間外労働を休暇として換算する方法は「代替休暇の時間数=(月 60 時間を超える時間外労働数)×(月 60 時間超の割増率-通常の割増率)」となります。なお、休暇は時間単位で換算できるものの、取得の単位は 1 日または半日であって、時間単位の付与はできません。この制度の実施にあたっては労使協定の締結が必要となります。

現在、経過措置の対象である中小企業は本制度を導入することはできませんが、改正労基法が全面施行された場合の対応策として本制度の導入を検討する余地はあるのではないのでしょうか。

代替休暇の対象



+25%超の割増対象の時間は、代替休暇が可能。
60 時間超の時間数×(加算割増率-通常の割増率)により休暇時間数を算出。通常の割増対象部分は賃金支払い。
通常の割増率が法定の 25%超の場合等には要注意!



● 編集後記 ●

事務所便り、ついに 100 号となりました! 同じ時期に開業した仲間と一緒に、毎月、原稿作成を続けています。継続することの大切さや意義を感じ、少しだけですが達成感を感じています。今後もこの事務所便りを通して、少しでも多くの人事労務に関する有益な情報を皆様に伝えられるように努力していきますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。(秋山)

あおぞら人事・労務サポート
特定社会保険労務士
秋山幸子 (登録 NO.13050514)
三鷹市下連雀 3-38-4
三鷹産業プラザ 307
TEL:0422-24-8625
FAX:0422-24-8605
E-mail: info@aozora-sr.com
URL: www.aozora-sr.com

責任編集: 社会保険労務士
秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)