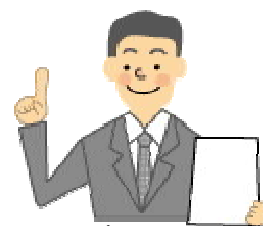


改正案内人がサポートします

制度改革《NAVI》



知らないと後々大変なことに！？割増賃金率 UP



改正法:労働基準法(平成 22 年 4 月 1 日より改正)

平成 22 年 4 月 1 日から時間外労働に対して会社が支払う賃金(俗に言う残業手当ですね)の割増率が上がったことはご存知ですか?「うちは何もしてないぞ!」なんて会社も多いんじゃないでしょうか?もしUPした率で計算していないと後で大きく膨らんだ残業手当を支払うことになるかもしれません。そうならない為に今回改正した箇所をご紹介します。

まずはおさらいから。これまで時間外労働については 25%増、休日労働は 35%増とされており、深夜労働(原則として PM10:00 ~ AM5:00)は 25%が上乗せされた割増賃金率でした。ここまではみなさん十分にご存じですよ。ではどこが変わったのか?その前に次の2つの条件をしっかりと掴んでおきましょう。

条件 割増率が変更するのは時間外労働のみで休日労働と深夜労働は従来のまま

条件 中小企業は当分の間変更なし。大企業のみが対象です。

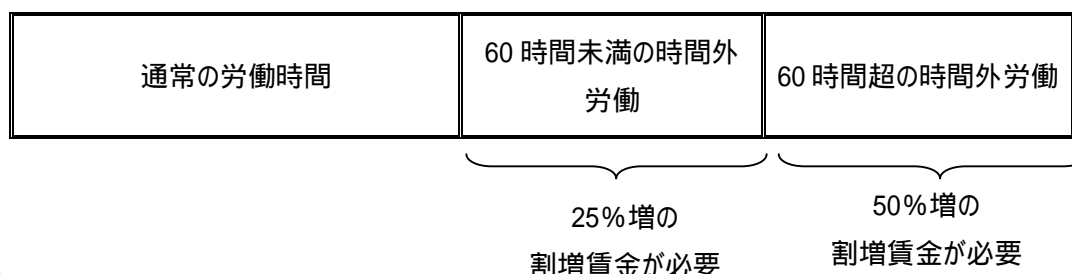
(ポイント は特に重要ですのでご注意ください。誤って多く残業手当を支払ってしまった...(涙)なんてことになったら大変ですよ)

さて、前提条件をしっかりと押さえたところでいよいよ改正内容の確認です。

改正 時間外労働の割増賃金率

(改正内容)

1ヶ月 60 時間を超える時間外労働の法定割増賃金率が 25%増 50%増へ



(ポイント)

- あくまでも割増率が UP するのは 1ヶ月合計で 60 時間を超える時間外労働に対してのみで、60 時間以下は 25%のままで計算します。
- 割増率は 25% 50%へ UP!!

改正

50%増の割増賃金の代わりに有給休暇を付与することで相殺扱いに

〈改正内容〉

60 時間を超える時間外労働に対し、その代わりとして有給休暇を与えることで 50%増の割増賃金の支払いが不要になります。ただし、以下のポイントを押さえておいてください。

〈ポイント〉

- (1) 支払いが不要となるのは 50%増のうちの 25%のみで、通常支払われる 25%分は免除されません。
- (2) 60 時間を超える時間外労働 4 時間に対して付与する有給休暇は 1 時間で相殺扱いとなります。
(4 時間の 25%が 1 時間ですのでその分お休みをあげれば免除しますという考え方です)

改正案内人語録



今回の改正では中小企業は対象外ですが、あくまでも「当分の間の猶予」ということになっています。「うちには関係ないもんね」って思っていると、すぐにその時はやって来るかもしれません。しっかりとポイントを把握して準備しておくの良いかもしれませんね。