

法律改正情報

■健康保険法改正■

平成 21 年 10 月より、出産育児一時金が以下のように改正されます。

支給額が 4 万円増額

●35 万円→39 万円

産科医療保障制度に加入している病院では、●38 万円→42 万円

となります。

まとまった出産費用の準備が不要に

現在、原則事後の申請となっている出産育児一時金ですが、平成 21 年 10 月からは出産する医療機関等に出産育児一時金が支払われるようになり、出産時の一時的な窓口負担が軽減されます。

※従来と同様、事後の申請も可能です。

※出産費用が出産育児一時金の額を下回った場合は、差額を被保険者が直接病院に請求することになります。

上記は平成 21 年 10 月から平成 23 年 3 月末までの暫定措置です！

■山口県最低賃金改定 ■

1 時間 669 円 (従来 668 円) 効力派生の日 平成 21 年 10 月 4 日

■社会保険料（健康保険・厚生年金）改定 ■

平成 21 年 9 月分の保険料（10 月納付分）～

1. 協会けんぽの健康保険料は、都道府県毎の保険料率に変わります。山口県は「8.22%」です。

△40 歳から 64 歳までの方（介護保険第 2 号被保険者）は、これに全国一律の介護保険の保険料率（1.19%）が加わりますが、この料率は変更ありません。

2. 厚生年金保険料率は 15.704%（旧 15.350%）に改定されます。

■労働基準法改正■

労働基準法の一部改正法が成立し、以下の内容が平成 22 年 4 月 1 日より施行されます。

改正ポイント① 1 ヶ月に 60 時間を超える時間外労働の法定割増賃金率が、現行の 25%から 50%に引き上げられます。

ただし、①資本金の額または出資の総額が 小売業:5,000 万円以下、サービス業:5,000 万円以下、卸売業:1 億円以下
上記以外:3 億円以下 ② 常時使用する労働者数が 小売業:50 人以下、サービス業:100 人以下、卸売業:100 人以下
上記以外:300 人以下①または②いずれかに該当する中小企業については、当分の間、引上げは猶予されます

* 割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象。休日出勤(35%)・深夜労働(25%)の割増賃金率に変更はありません。

改正ポイント② 1 ヶ月に 60 時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、今回改正の引き上げ分(25%)の割増賃金の支払いに代えて、代替休暇(有給)を与えることができます。(ただし労使協定の締結が必要)

改正ポイント③ 特別条項付きの 36 協定では、月 45 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を定めることが努力義務になります。(25%を超える率とするように努めること)

改正ポイント④ 労使協定を締結すれば、1年に5日分を上限として、年次有給休暇を時間単位で取得できます。

以上を踏まえて、検討する内容を洗い出して見ると

改正後の検討内容

- ① 1ヶ月60時間超の残業について、割増残業代か、代替休暇かを選択
150%の割増残業代を支払うか、25%の引き上げ分について代替休暇を与えるのかを、決定し、労使協定を締結します。
1ヶ月60時間を超える頻度、代替休暇の管理の煩雑さなどから検討することとなります。なお代替休暇は、賃金締日の翌日から2ヶ月以内の消化となりそうです。(省令案より)
- ② 時間の集計単位を確認しましょう
新しい割増率の設定にあたり、割増区分と、その集計単位を整理することが必要な場合があります。
例えば、土曜日を所定休日、日曜日を法定休日としている会社では、月～土の1ヶ月の集計が60時間を超えると、1.5倍の率で計算することが必要となります。現在、月～金の勤務時間と、土曜日の勤務時間をわけて集計している場合、それらを足してすべてを足して60時間を超えるかどうかの検証が必要となります。
また、この60時間には、夜10時以降の深夜超過勤務時間も含まれます。夜10時前と、夜10時～朝5時を別に集計していると、それらもすべて合算して判断します。なお、法定休日の割増率、深夜の割増率は変わりません。
- ③ 代替休暇を与える単位と考え方の整理
代替休暇の計算方法は、60時間を超える時間×0.25(引き上げ率)で計算される時間相当分の付与となります。超過時間がキリのよい数字であればよいのですが、所定労働時間や分単位の管理などから、端数が出てくると思われます。
(例)超過13時間×0.25=3.25時間
いまのところ省令案では代替休暇は1日または半日単位となっているため、1日8時間の所定労働時間の労働者に、3.25時間相当の代替休暇を与える場合には、半日の休暇としなくてはなりません。
そのため、【改正ポイント④】により年次有給休暇が時間単位分で取得できるのであれば、1時間分取得することも可能です。しかしその場合にも、時間換算できない部分は切り上げ、もしくは残業代の支払いといった対応が必要になるかと思われます。そのような端数処理に関しては、今後整理されていく見通しです。
- ④ 月45時間を超える時間外労働に対する割増率を決定
特別条項付き36協定(限度基準告示を超える残業をさせる場合の36協定)を締結する場合には、超える部分の割増残業率を定めなくてはならなくなりました。なお、25%を超えるようにすることは努力義務であるため、従来どおり25%でもかまいません。
- ⑤ 年次有給休暇の取得を、時間単位で認めるかどうかを決定
1日分の年次有給休暇が何時間分の年次有給休暇にあたるかは、労働者の所定労働時間をもとに決まります。まずは基礎となる所定労働時間が明確になっているのか、確認しましょう。また、1年に5日間が上限のため、年次有給休暇の管理が、日単位のものと同時間単位のものに分けざるを得ません。そのため、事務の煩雑さは増すでしょう。