

改正労基法の実務対応の準備は万全ですか？

人事労務担当者の疑問に答える

平成22年施行

改正労働基準法?

岩出 誠 [編著]

(千葉大学法科大学院客員教授、
ロア・ユナイテッド法律事務所代表パートナー弁護士)

A5判 144頁 定価 本体2,381円+税

本書のポイント

- 企業の人事労務担当者から
実際にヒアリングした疑問を収録！
- すぐに使いたい協定例・規定例が満載、
この一冊で即対応が可能です！



目次(抜粋)

第1章 改正労働基準法の概要

- 第1 労基法改正案の提案理由
- 第2 改正労基法の概要・企業の実務対応上の留意点
 - I 時間外労働の削減と割増賃金の割増率の引上げ
 - II 有給の代替休暇付与精算の意味と未解明な課題
 - III 年次有給休暇制度の見直し—時間単位年休の許容
 - IV 改正労基法の施行日

第2章 Q&A ~人事労務部の疑問と回答~

- 第1節 割増賃金率の引上げ
- 第2節 割増賃金の支払いに代えた有給休暇(代替休暇制度)
- 第3節 有給休暇の時間単位付与

第3章 Q&A ~協定例と規定例~

- 第1節 労働協約・労使協定の締結
- 第2節 就業規則・その他規定の改定例
- 第3節 労働時間・年次有給休暇の管理の実務



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>☎ Tel. 0120-203-694
☎ Fax. 0120-302-640

テーマ 2 時間単位年休を付与する対象となる労働者の範囲の決め方

人事労務部の疑問

1. 時間単位年休の制度を導入する場合、対象となる労働者を決めることはできるのでしょうか。
2. パートタイム労働者、アルバイト、契約社員など、区分にかかわらず、すべての労働者を時間単位年休制度の対象範囲としなければならないのでしょうか。

回答

1. 時間単位年休制度の対象となる労働者の範囲は労使協定の締結事項なので、労使協定で定めます。
2. すべての区分の労働者を対象範囲にしなければならないということはありません。どの範囲の労働者を対象にするかは、各事業場の実情に応じて判断する必要があります。また、パートタイム労働者を時間単位年休制度の対象外とすることは、パートタイム労働法8条に規定する「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を除いて可能です。

解説

(1) 対象労働者の範囲は労使協定の締結事項

時間単位年休の対象労働者の範囲は、労使協定の締結事項とされていますので、労使協定で定めることとなります(改正労基法39条4項1号)。

(2) 対象労働者の範囲の決め方について

対象労働者の範囲が労使協定の締結事項ですので、対象労働者の範囲をどのようにするかは決定は、労使自治に委ねられていることとなります。

61

第2章 Q&A～人事労務部の疑問と回答～

トタイム労働者、アルバイト、契約社員など、すべての区分の労働者を対象にする必要はありませんし、もちろん、全労働者を対象とすることも可能です。

(3) 対象労働者の範囲を決める際の留意点について

ただし、時間単位年休制度を導入する際の対象労働者の範囲の決定には、十分な注意が必要です。

時間単位年休制度を導入する場合は、事務が煩雑となるなどの人事労務管理的な問題点が生じるおそれがあり、また、工場のラインなど一斉の作業着手と終了が求められるような職場には、そもそも時間単位年休制度がなじまないことも考えられます。そのため、事業の正常な運営と時間単位年休制度の導入との調整を図る必要があり、事業の混乱を回避するために、各事業場の実情を十分に考慮した上で、時間単位年休制度の対象労働者を決定することが必要になります。

たとえば、事務の煩雑さを回避するために、対象労働者を限定することや、業務への支障を回避するために工場の製造部門のラインで一斉作業に従事する労働者を制度の適用除外とする場合には、そのことを労使協定で定めることとなります。

(4) パートタイム労働者について

なお、パートタイム労働者を、時間単位年休制度の適用除外とすることは可能ですが、パートタイム労働法8条に規定する「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」については、差別的扱いが禁止されています。したがって、正規労働者に時間単位年休を付与するとしながら、パートタイム労働者であることを理由として、「通常の労働者と同視すべき短時間労働者」を制度の適用除外とすることはできないと考えられます。

お試し読み、お申込はコチラ

<クレジットカードでもお支払いいただけます>



第一法規

検索



CLICK!