

① 定年退職後の嘱託労働者の年次有給休暇 ② 中小企業の月60時間超時間外労働の割増賃金率

問① 当社では、3月末に定年退職した労働者を4月1日から嘱託契約で再雇用することとしてい

条では、雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して10日、以降1年経過するごとに11日、12日、14日、16日、18日、20日（以降は20日）の年次有給休暇（以下「年休」と略します）を与えることを義務付けています。

ここで、年休の発生要件である『継続勤務』については、「勤務の実態に即し実質的に判断すべきもので、定年退職による退職者を引き続き嘱託等として再採用している場合（所定の退職手当を支給した場合を含む）には継続勤務とし、勤務年数を通算する。ただし、退職と再採用との間に相当期間があり、客観的に労働関係が断続していると認められる場合を除く」（昭63・3・14基発15

0号）とされていますので、お尋ねのケースでは労働関係が継続していると思われ、継続勤務期間はりセットされず、正社員としての入社時から通算した勤務期間と嘱託勤務の所定労働日数に基づき、次の基準日（正社員の時と同じ日）に法定の年休を付与しなければなりません。

次に、嘱託契約した労働者が定年退職時に残した年休の処理に関する解釈例規はありません。そこで、一般的に考えますと、通常は退職とともに労働関係を前提とした年休の権利は消滅しますが、正社員から嘱託への切り替えは労働契約の変更ではあっても労働関係そのものが消滅するわけではありませぬので、定年退職時に残した年休の権利は消滅しないと思われま

す。なお、これに関し、1年契約が毎年更新された労働者の年休が翌年（次期契約）に繰り越されるとの判例（平9・12・1東京地裁「国際協力事業団事件」）があります。

問② 大企業では、1カ月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%ですが、中小企業でも今年4月から50%になるのでしょうか。

答② 平成20年に法改正があり、平成22年4月1日から大企業においては、1カ月60時間を超える時間外労働について法定割増賃金率が25%から50%に引き上げられました。この時、中小企業（表参照）については、当分の間、法定割増賃金率の引き上げは猶予され、改正法の施行から3年経過後に改めて検討するとされています。このため、今年4月から猶予措置が廃止されるのではないかとと思われるのですが、中小企業の猶予措置を廃止するとの規定はなく、現在も猶予措置は継続しています。

なお、「3年経過後に改めて検討する」とされていますので、今年4月以降に、労働基準監督署による割増賃金等の調査が行われ、その結果によっては、猶予措置を廃止又は縮小する改正法案が提出されることもあると思われま



ます。この場合の年次有給休暇については、退職時に残した休暇は消滅とし、嘱託となって6カ月経過後に新規に10日付与すれば良いのでしょうか。

答① 労働基準法（以下「法」と略します）第39

(表)

| 猶予されている中小企業（次のいずれかに該当する企業） | | |
|----------------------------|-----------|--------|
| 資本金等の額 | 小売業・サービス業 | 5千万円以下 |
| | 卸売業 | 1億円以下 |
| | 上記以外 | 3億円以下 |
| 常時使用労働者数 | 小売業 | 50人以下 |
| | サービス業・卸売業 | 100人以下 |
| | 上記以外 | 300人以下 |