

労働基準法の改正に会社はどう対応するか

福岡市中央区平尾2-2-25 一本ビル4F

福岡総合労務管理事務所

社会保険労務士 島村 進

TEL (092) 534-1661

FAX (092) 534-1667

1. 残業をめぐる法規制

<基本的な考え>

原則的には1日8時間を超える労働は違法であり、行なわせれば罰則の対象となる。但し、従業員と会社との間で残業に関する協定（一種の契約）を締結し、監督署へ届け出た場合のみ、1日8時間を超える労働も合法となる。この協定を36協定と呼ぶ。

<36協定の具体的内容>

- ① 残業をさせる事由（決算の為、緊急業務への対応の為、など具体的に規定する）
 - ② 1ヵ月の残業時間の上限
 - ③ 1年間の残業時間の上限
- ～その他を具体的に定めるが、1ヵ月の残業時間の上限は45時間、1年は360時間が国の定める基準となっている。

但し、臨時的な特別の事情が発生した場合は、国の基準を超えた残業が有りえる事を、あらかじめ36協定に盛り込んでおけば（特別条項）、基準を超えた残業も認められる。

特別条項つき36協定の例

残業時間の上限は1ヵ月45時間、1年360時間とする。

但し、下記に規定する特別な事由が生じた場合は、事前通告の上、6月を限度に1ヵ月60時間、1年500時間まで残業を行なわせることが出来る。

- ① 急激に発注が集中し納期が逼迫した場合（現業的職種）
- ② 決算に関して想定外の問題が発生した場合（事務的職種）
- ③ 突発的事態により顧客から特に緊急対応を求められた場合（営業的職種）

<残業に対する1時間当たりの賃金>

残業代は、通常的时间単価の25%増しで支払わなければならない。

II. 今回の改正の概略

- ① 特別条項つき36協定で1ヵ月45時間・1年360時間を超える残業を行なわせる場合、時間外手当の割増率を法定の25%を超える率とするよう努める事。
(特別条項付き36協定のなかに割増率の規定が必要)
- ② 1ヵ月60時間を超える残業が発生した場合、時間外手当の割増率を50%以上とする事。(※)
- ③ 労使協定により、前記50%以上の割増による時間外手当を支払う代わりに、割増分を時間換算し、相当分の休暇(代替休暇)を与えてもよい事。一種の有給休暇(※)

※②と③については中小企業は当面猶予する。

業種	規模(資本金または労働者数)
小売業	5千万円以下または50人以下
サービス業	5千万円以下または100人以下
卸売業	1億円以下または100人以下
その他	1億円以下または300人以下

III. 残業は「管理(コントロール)」の時代へ

<今回の改正の目的>

- ① ワークライフバランスの観点から、残業時間の削減を企業に求める。
(コスト面から残業の抑制をはかる事で、WLBを実現し、過労死などを根絶する)
- ② 残業時間を含めた労働時間全体を把握し管理することを企業に求める。
 - ◆労働時間の管理を適正に行なっているか
 - ◆36協定の届け出を行なっているか
 - ◆36協定の内容は実態に即しているか
 - ◆残業代の支払いを適正に行なっているか
 - ◆長時間残業を労働者に強いていないか

違法残業に対しては厳格に
臨み、これを根絶する。

<企業の対応>

- ◆残業も含めた労働時間全体を会社がコントロール（管理し、制御し、抑制する）する仕組みの導入へ向けて取り組む機会。

- ◆労働力は有効活用すれば重要な経営資源だが、非効率な使い方であればコストとなり、加えて、最優先での支払いをキャッシュで求められる。これは、企業経営においては大きなインパクトを持つコストである点を再認識する。

- ◆『1分でも長く働かせる』は有効活用ではない。残業代というコスト、サービス残業や過労死といったリスクから考えても大きなマイナス。
『効率よく働かせる』という考え方へのシフトが必要。

- ◆画一的な労働時間制ではなく、業種、規模、季節的繁閑、各労働者の職種などに応じ実態に即した労働時間制を導入することで、従業員に効率的な労働を行なわせる。

IV. 社長、それは「管理」とは言いません

- ① 残業は月間45時間以内に納める
→今回の改正である年間360時間超の残業に対応できない。

- ② 一定時間数以上の残業申請を認めない（36協定を基に45時間を超えれば却下）。
→結果としてサービス残業が発生すれば、今回の改正の目的である違法残業の根絶に反することとなり、罰則の対象となる。
超えた時間分を来月に付け替えるのも、給与を分割払いしている事になり違法。

- ③ タイムカードと残業申請書のダブルスタンダード
→労働者に違いを理解させていなければ、労働時間の管理に関して同一性質ながら異なるふたつのものが会社に存在することとなり、後々のトラブルへつながる。

- ④ 完全タイムカード管理
→タイムカードの打刻は入社時・退社時ではない。仕事開始時・仕事終了時である。
そこをあいまいにすると、労働時間の管理にならない。

V. 改正点への具体的対応

<① 月45時間・年360時間を超える残業に対する割増率は25%超とする>

◆今回の改正の目的は「従業員の残業代を増やす」ではなく、「企業の残業を減らす」である。高い割増率を設定すると、それが従業員の残業に対するインセンティブとなり、結果として残業が増えれば改正の趣旨を逸脱する。会社側は、労使交渉ではそのスタンスで臨むべきである。

同時に、「いかに残業を減らすか」「効率のいい働き方とは何か」も交渉のテーマとする。

◆厚生労働省のモデルでは「月45時間超は30%」「年360時間超は35%」としているが、これでは25%、30%、35%、さらに月間60時間超は50%と4種類の残業単価が発生することとなり、さらに深夜労働に対する25%割増まで入れると、給与計算が煩雑。

◆45時間超、360時間超ともに同一の率とする。実務的には30%割り増し程度。

◆ダブルカウント問題（※）を回避するためには労使協定でその旨を定める必要がある。
※月45時間を超え、既に高い割増率で残業代を払っている時間数も含めて年間の累計を出した結果360時間超になれば、それ以降の残業は月45時間以内でも割増率が高くなってしまう問題。

◆割増を25%超にすることが企業経営上困難な場合も有り得る。労使話し合いの結果労働者側も事情を理解したのであれば、25%据え置きのままの協定も有効。
但し何らかの代償措置、例えば、来年度以降は45時間を超える残業が発生しないような必要な措置を行なう、などは検討。
(但し、努力義務はいずれ義務になる。その時にどう対応するかの準備は必要)

◆折衷案として月間45時間超は30%割増だが、年間360時間超の割増率は25%のまま据え置く。通常、給与計算は月単位で行なう為、月間の残業時間の把握は容易だが、それを毎月累計して年間の残業時間を把握するのが難しい点にも対応。

<②月60時間を超える残業に対する割増率を50%以上とする>

◆通常コストの1.5倍を掛けてまで行わせる業務は、相当に価値のある内容でなければ費用対効果の面でマイナス。

◆月間60時間以上の残業を抑制するため、みなし労働時間制、変形労働時間制、代替休暇制度などを有効活用する。
(中小企業は当面(3年)猶予のため、検討の時間が取れる)

<③代替休暇制度>

◆休暇時間＝60時間を超えた残業時間×（1.5－45時間超60時間までの割増率）

例）80時間の残業をし、45時間超60時間までの割増率が1.3の場合
20時間×（1.5－1.3）＝4時間の代替休暇を与える

◆代替休暇を与えても、1.3の割増率で残業代を支払う必要はある。（1.5にしなくて良いだけ）

◆代替休暇は1日または半日単位で与えることが必要。

半日付与の場合で、勤務時間9：00～18：00、昼休み12：00～13：00の会社なら、午前3時間・午後5時間を代替休暇時間とするか、4時間分の代替休暇があれば午前・午後を労働者が選択できる制度にするかは労使協定で定める。

◆代替休暇は労働者の意向により取得するものであり、意向がなければ残業代として支払う必要がある。意向確認の時期や方法は労使協定で定める。

◆代替休暇は賃金締切日の翌日から2ヵ月以内に取得しなければならない。

VI. 法改正を踏まえた管理とは

<残業時間の把握>

◆月間、年間の残業時間の実態を把握する。

<年間の残業基準である360時間を意識する>

◆月間の残業時間の基準は、現状の45時間から30時間とする。

◆繁忙月60時間、閑散月0時間を組合せるなど、年間360時間内に納まるようにコントロールする。

<残業は申請方式にする>

◆申請は、却下するために行うのではなく、チェックするために行う。「不要な残業をなくす」を労使のテーマとし、必要な残業であるかどうかを本人が申請時にチェックし、上司が許可時にチェックする。

◆賃金締切日近くになってチェックするのではなく、初めからチェックする。

<残業をしない風土を作る>

◆就業規則で、付き合い残業、時間調整残業などの禁止規定を設け、労働者に周知する。

◆労使の話し合い、職場内の提案制度などで残業削減へ向けた取り組みを具体化する。
(残業ゼロ革命として19時には一斉消灯(〇〇県庁)、16時以降は新たな業務の指示を出さない(〇〇市役所)など)

<残業削減に対する労働者の取組の促進>

◆削減できた残業代の一定率を賞与などで還元する。

◆長時間労働をプラス評価しない。二重のインセンティブになる危険性がある。