

● まずは、現在の労働時間規制の理解が肝要！ ●

労基法の
改正で

残業と割賃の枠組みはこうなる



来年4月から改正労基法が施行されますが、その前に、現在の労働時間に対する規制がどうなっているかを理解されていないと、改正の意図するところがうまく伝わりません。そこで、今月は残業を巡る現行のルールを踏まえたうえで、残業時間の上限、割増賃金に関する改正点を取りあげてみます。

■ 残業を規制する法的枠組み

「残業」という言葉は、日常的に膾炙されていますが、一般には、職場で決められている就業時間（以下、所定労働時間）を超えて働くことをいいます。しかし、法的にみて大事なものは、むしろ、1日8時間、又は週40時間を超えて働くかどうかにあります。

というのは、労働基準法（以下、労基法）は、労働時間の上限を1日8時間、かつ週40時間（＝特例事業場や変形労働時間制を除く）と定めているからです。これらを称して「法定労働時間」といい、法定労働時間を超えて働かせること（以下、時間外労働）は、労基法に違反する行為なので、時間外労働をさせた使用者には罰則が適用されます（労基法119条）。

しかし、時間外労働はいっさい禁止されているわけではなく、事前に労使で協定（以下、36「サブロク」協定）を結び、労働基準監督署に届けていれば、その協定の範囲内で時間外労働をさせても罰則の対象にはなりません。36協定には、こうした「免罰的効果」があるわけです。

もっとも、36協定の届出があれば、無制限に時間外労働をさせても良いというわけではなく、「限度時間」を設定するものとされており、その期間ごとの上限は以下のようになっています。

「労働時間の延長の限度等に関する基準（以下、限度基準）」 平10.12.28労働省告示154号

期 間	1 週間	2 週間	4 週間	1 か月	2 か月	3 か月	1 年
限度時間	15 時間	27 時間	43 時間	45 時間	81 時間	120 時間	360 時間

※ 3 か月を超える期間を単位とする変形労働時間制の場合は、上記とは異なる

※ 協定の中では、「1 日」、「3 か月以内の期間」、「1 年間」について、設定が必要

※ 1 か月 45 時間、1 年 360 時間とするのが一般的（1 日についての上限はなし）

36協定の届出があれば、その範囲内で時間外労働を命じることができるという誤解をよく聞きます。それは、法違反として処罰されないというだけの意味に過ぎず、就業規則等により、時間外労働等を命じることができる根拠が必要です。当然ながら、36協定の中で時間外労働の限度を1か月45時間と設定したからといって、45時間の時間外労働をさせる義務もありません。

■ 割増賃金と時間外労働等との関係

もっとも、就業規則等に根拠規定があり、36協定を届け出て、時間外労働をさせたとしても、労基法はもう一つ、重要な法規制をしているので要注意です。それが割増賃金、いわゆる残業代の支払義務（労基法 37 条1項）です。現行の割増賃金には、以下の3種類があります。

種 類	支 払 う 条 件	割増率
時間外（残業手当）	1日8時間、または週40時間を超えたとき（※1）	25%以上
休日（公休手当）	法定休日（※2）に勤務させたとき	35%以上
深夜（深夜手当）	22時から5時までの間に勤務させたとき（※3）	25%以上

（※1） 法定労働時間以内の「残業」については、割増は不要ですが、本来の 100%相当の賃金の支払を要します。ただし、就業規則や個別の契約書で「所定」労働時間を超えた場合にも割増賃金を支払うと定めた場合は、就業規則等の定めが優先されます。

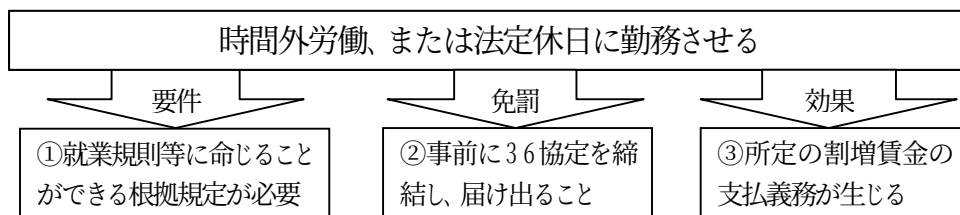
（※2） ここでいう休日とは、法定休日を指します。法定休日（週に1日または4週に4日の休日を与える義務があり、これを法定休日といいます。仮に日曜日とすると・・・）に勤務させたときは、35%の割増（時間単価と合わせると 135%）を要しますが、それ以外の休日（例えば、土曜日、祝日）の勤務については、対象になりません。

例 ・ 法定休日の日曜日に7時間勤務 -----> 当該7時間については 135%の賃金

・ 月曜日から金曜日まで7時間勤務 } 月曜から金曜までの 35 時間と土曜のうち
 ・ 法定外休日の土曜日に7時間勤務 } 5時間は100%の賃金、土曜のうち2時間
 は週 40 時間を超えるので 125%の賃金

（※3） 深夜の労働は、日中に比べ、非健康的という理由による特殊性に配慮した手当。

例えば、飲食店等で所定労働時間が 18 時から 24 時の場合、22 時から 24 時までの勤務は、残業には当たりませんが、深夜の割増が適用されます。



《誤解されがちな疑問点》

《本来の考え方》

- ②の届出等があれば、①の命令を下せる？ → 別途①の根拠規定が必要
- ②の届出等がなければ、①の命令を拒否できる？ → ②の有無と直接の関係なし
- ③の支払いがあれば、②がなくても処罰されない？ → ②がないと罰則の対象
- ②の届出等がない場合は、③の支払いは不要？ → ②がないのはさらに悪質

■ 限度時間超で割増率の引上げ努力義務

さて、ここで一つ疑問が生まれます。協定による時間外労働の「限度基準」が1か月45時間であるにも拘わらず、月60時間以上の時間外労働をしている人が珍しくないのは何故なのか。

それは、決算等の臨時的に特別な事情がある場合を想定し、事前に労使で「特別条項付き36協定」を締結、届出することで上限を超えて働かせることが可能だからです。同時に、この特別条項の安易な運用が長時間労働を助長しているといっても、過言ではありません。

それ故、長時間労働の抑止と労働者の健康確保を主眼に置いた改正労基法が成立し、来年4月に施行されます。その一つに「限度基準」が改正され、特別条項付き36協定を結ぶ際には

- ① 協定に限度時間を超えるときの割増率(以下、協定割増率)を記載すること(義務)
- ② ①の割増率は25%超となるよう努めること(努力義務)
- ③ 協定で上限を超えることができる時間数を短くするよう努めること(努力義務)

が必要とされました。

ー協定割増率を1か月と1年、両方に定めるー

25%超というのは、あくまでも努力義務です。労使の合意のもと25%としても、行政指導を受ける謂れはありません。ただし、結果的に25%であっても、「3か月以内(＝通常は1か月)の期間」及び「1年間」の限度時間を超える場合の各々の割増率を協定に定める義務はあります。そのため、これらが特別条項付き36協定に不記載であれば、行政指導を受けることになります。

なお、割増率は就業規則の絶対的記載事項(労基法89条2項)に該当するので、協定のみならず、就業規則(多くは賃金規程)に記載する必要があります。

ー相手あつての努力義務、という見方ー

そもそも、協定というからには、労使の合意が前提とされます。②の「25%超とする」のは労働者側の努力義務でもあることから、これを楯に協議が難航することもあり得ます。

その一方で、③でいうところの、「限度基準を超えることができる時間外労働は、できるだけ短く」、といっても、あまり短いと特別条項をつけた意味がなくなり、却って限度時間を超えた時間外労働を招く(労基法32条違反)危険があるので、意外と悩ましい問題が展開しそうです。

ー施行日以後に締結、更新分から適用ー

なお、これら限度基準の改正は、平成22年4月1日以降に締結又は更新された特別条項付き36協定から適用されます。3月中に締結した場合は、改正前の限度基準が適用されます。

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ① 同協定が平成22年3月1日締結、同月31日届出 | } 改正前の限度基準が適 |
| ② 同協定が平成22年3月31日締結、4月1日以降に届出 | |
| ③ 同協定が平成22年3月31日満了、4月1日に更新 | → 改正後の限度基準が適用 |
- ※ ①の有効期間が1年ならば、平成23年3月1日に更新される同協定から、改正後の限度基準が適用され、協定割増率を具体的に定める義務が生じます。

特別割増率と休日との関係

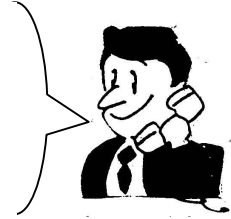
◆何をもって月60時間の超勤というのか？◆



来年4月1日から改正労基法により、月に60時間を超える残業については、50%の割増賃金の支払が必要とのこと。当社のように土日出勤が日常茶飯事の零細企業にとっては座視できぬ問題ですが、この60時間というのは、どの範囲の労働時間を指すのでしょうか。

■ 月60時間の超勤で50%割増の義務

今般の割増賃金引上げに関する改正事項としては、前述の「限度時間」を超えた場合の引上げ努力義務が一つ、もう一つは、本題の1か月に60時間を超える時間外労働に対して、50%以上の率の割増賃金(以下、特別割増賃金)を支払わなければならない(1か月の起算日は賃金締め日の翌日等、設定する必要あり)という事項があります。



さて、ここで重要なのは、何をもって60時間というのか、という点

法定時間外労働ですから、所定労働時間を超えても、法定労働時間内の残業時間は含みません。また、1か月に60時間の時間外労働には、法定休日(例えば日曜日)の時間はカウントしませんが、その他の休日(土曜日、祝日)はカウント対象となります。そうすると、土日の出勤が多くとも、法定休日を含まない分だけ、月60時間を超える余地は、少なくなると考えられます。

ところで、法定休日の割増率が35%に対し、60時間超は50%と、前者のほうが「割安」となるという逆転現象が起きます。そこで、紛らわしい事柄をいくつか取りあげてみます。

Q1. 当社の休日はすべて35%の割増率がつくので、すべて法定休日とみなしてよいのか？

A1. 法定休日は「週に1日以上」なので、多い分には法に抵触しないように見えるが、行政はあくまでも、週に1日、または4週に4日まで、という立場とのこと

Q2. なるべく低い方の割増率を適用したいので、法定休日の適宜入れ替えは可能か？

A2. 法定休日とその他休日の別を明確にしておくのが望ましい(昭63.3.14基発150号)とのことから、違法ではないものの、「好ましくない」という立場での行政指導はあり得る

Q3. その他休日に出勤ののち、代休を取らせた場合、当該休日時間分はチャラになるか？

A3. 後日、代休を付与しても、時間外労働を行ったという事実を取り消すことはできない。付与された代休日について、通常の賃金相当日額を控除することは可能でも、月当たり60時間超か否かを判断する際の時間外労働の時間数から差し引くことにはならない

法定休日を特定するにせよ、特定しないで事前に入れ替えをできるようにするにせよ、賃金の締め日時点で、法定休日とその他休日の区別が明確にしておくことは不可欠です。

なお、中小企業については、来年4月からの特別割増賃金の適用が猶予されているため、御社が果たして対象となるか疑問です。猶予される公算が大と存じます。