



社労士事務所プランツ
〒105-0011 東京都港区芝公園 2-3-8
第2モリモトビル3F
TEL 03-6452-8998 FAX 03-6452-8990

残業時間の上限規制

時間外労働の上限規制について労使間で協議が行われていましたが、平成29年3月13日に経団連と連合とで次のように決着したとの報道がありました。

- ①月45時間を超える時間外労働の特例は年6回まで
- ②特例における1年間の残業時間の上限は720時間
- ③特に忙しい1ヶ月は100時間、2～6ヶ月では月平均80時間未満

今後この時間数を基準にして、『時間外労働等の上限』と『違反時の罰則』に関する労働基準法の改正法案が国会に提出されると思われます。

◆労災保険の過労死認定との関係性

時間外労働の上限を設けようとしている背景には、長時間労働によって引き起こされる「過労死問題」があります。

過労死は「精神障害」と「脳・心臓疾患」によるものがありますが、いずれの場合も相当の長時間労働があった場合に労災と判断する時間数の基準があります。

＜精神障害（心理的負荷の強度が「強」※1＞

| 期間（発症直前） | 時間外労働（時間数） |
|-------------|--------------|
| 1ヶ月間 | おおむね月160時間以上 |
| 3週間 | 〃 月120時間以上 |
| 2ヶ月連続 | 〃 月120時間以上 |
| 3ヶ月連続 | 〃 月100時間以上 |
| 心理的負荷出来事発生後 | 〃 月100時間以上 |

※1 業務による心理的負荷の強度は「小・中・強」の3種類に分類されており、「強」と評価された場合には労災認定要件のひとつを満たすことになる。

＜脳・心臓疾患の場合＞

| 期間（発症前） | 時間外労働（時間数） |
|---------|------------|
| 発症前1ヶ月間 | 100時間超 |
| 2～6ヶ月平均 | 80時間超 |

◆現在の時間外労働の上限基準

協定を締結することで時間外労働を命じることができる時間数の上限は次の通りです。（平成10年労働省告示第154号）

＜延長時間の限度（一般の労働者）＞

| 期間 | 限度時間 | 期間 | 限度時間 |
|-----|------|-----|-------|
| 1週間 | 15時間 | 1ヶ月 | 45時間 |
| 2週間 | 27時間 | 2ヶ月 | 81時間 |
| 4週間 | 43時間 | 3ヶ月 | 120時間 |
| | | 1年間 | 360時間 |

さらに特別な事情がある場合には、この表の限度時間を超えて時間外労働を命じることができる特別条項付きの36協定を締結することもできます。この部分がいわゆる青天井といわれていた部分で、現在の法令では協定で締結している時間外労働の上限時間を超えて労働させることは違法になりますが、協定で定める上限時間そのものを長時間に設定することができたわけです。

今回決着した時間外労働の上限が法制化されることで、原則としては月45時間、年360時間が時間外労働の上限となり、繁忙期等の特例時期に限り延長できる時間数にも上限が設けられることになります。それ以上労働させることは違法になり、罰則も科されることになる見込みです。

労務管理 Q&A ＜経歴詐称者の解雇＞

Q. 従業員の昇給を予定しています。例えば基本給を 5,000 円アップするよりも、他の手当を 5,000 円アップした方が人件費を抑えられるというような話を聞きましたが本当ですか？

A. 就業規則（賃金規程）の内容にもよるが、他の手当をアップさせても結果的に変わらないことも多い。

＜解説＞

就業規則（賃金規程）に賞与や退職金の計算方法を明確に「基本給×〇ヶ月分」と定めている場合には、確かに基本給の増額は慎重に判断すべきだと思います。しかし、賞与や退職金の計算方法が基本給とは無関係であれば、昇給分のすべてを取って他の手当に振り分ける必要はないわけです。ただし、定額残業代を支給している会社では、昇給金額のすべてを基本給としてしまうと定額残業代として支給している時間数分の金額を確保できなくなる可能性があるため、昇給金額を基本給と定額残業代に按分する必要があります。

また、割増賃金についても、基本給ではなく他の手当を増額しても結果的には同じです。割増賃金の単価計算においては、次の手当を除いて単価計算の基礎に含めなければならないと定められているためです。

【割増賃金の単価計算から除外できる手当】

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われる賃金
- ⑦ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

割増賃金の単価計算から除外することとされている手当以外の手当を増額する場合であれば、基本給を増額しても結果は同じになるわけです。

一般的に「基本給が低い＝低賃金」と考えている人が多いため、意味なく基本給を引き下げることが逆効果になることもあるわけです。

ちょっと手続の相談いいですか？ ＜健康保険料の改定＞

3月から協会けんぽの保険料改定がありますが、変更する際の注意点を教えてください。

注意点①：保険料率

協会けんぽの場合、都道府県ごとに保険料率が設定されています。支店等が他県にある場合でも適用事業所がある都道府県の保険料率が適用されます。

注意点②：変更する時期

月額給与の場合は 4 月支給分の給与から控除する分から新しい料率の保険料を控除します。

なお、3月末退職者の保険料を徴収する際、未締め当月 25 日払のように翌月に支給する給与がない場合には、3月支給の給与で 2 月分と 3 月分の 2 ヶ月の保険料を徴収することになります。その場合には 2 月分は旧保険料率で算出した保険料、3 月分は新保険料率で算出した保険料を控除することになります。

注意点③：賞与の支給

賞与の場合は給与と異なり、支給する月の保険料率で計算した金額を控除します。そのため、3月に支給する賞与は新しい料率で計算した保険料を控除します。



＜今月の一言コメント＞

事務所の応接スペースにある窓付近で 2~3 日前から外で「ピー、ピー」と聞こえていたので、窓を開けたらハトの巣があり雛がいました。意外と大きかったのでビックリしました。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6452-8998

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com