



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

### 残業時間の規制強化を検討

政府は、長時間労働が出生率低下や男性の育児参加を阻む原因になっているとし、1ヶ月の時間外労働の上限を設定し、上限時間を超える時間外労働を行った場合の罰則規定を新設することを検討しています。今月のニュースでは、残業時間に関する法令の重要ポイントを整理したいと思います。

#### ★労使協定を締結しなければ残業は違法！

労働基準法第32条には「事業主は労働者を1日8時間、週40時間を超えて労働させてはならない」ことを定めています。

しかし、現実には仕事が忙しければ残業は当然行われますから、同法36条には、残業することができる上限の時間数等を定めた労使協定（36協定：サバサバ）を締結・届出することで、残業することができますとしています。

東京労働局管内の労働基準監督署が行う定期監督の実施結果をみると、調査対象事業所の3割近くがこの法令違反を指摘されています。

#### ★残業することができる時間には上限があるが…

36協定で締結する残業時間の上限は、厚生労働省の告示で、次のとおり定められています。

##### <時間外労働の限度時間>

1週間…15時間(14時間)	2週間…27時間(25時間)
4週間…43時間(40時間)	1ヶ月…45時間(42時間)
2ヶ月…81時間(75時間)	3ヶ月…120時間(110時間)
1年間…360時間(320時間)	

※カッコ内の数字は、対象期間を3ヶ月以上としている1年単位の変形労働時間を適用している場合

36協定に定める時間外労働の上限時間の設定は、厚生労働省告示の上限時間の範囲内とするのが一般的ですが、『特別条項付き36協定』を締結する場合には、告示の上限時間を上回る時間外労働を命ずることが可能になります。

政府が現在検討しているのはまさにこの部分で、結果的に『特別条項付き36協定』を締結することで無制限に時間外労働の命ずることできる状況を改善しようという意図があると思われます。

#### ★時間外労働の割増賃金率は？

時間外労働を行う場合には割増賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

割増賃金率は、1ヶ月45時間以内の場合は2割5分以上、45時間を超える場合は大企業に限り5割以上となっています。

国会で継続審議となっている労働基準法の改正案では、平成31年4月1日より中小企業についても1ヶ月45時間を超える時間外労働の割増賃金率を5割とすることが盛り込まれています。

#### ★会社の休日に出勤した場合の割増賃金率は？

法令で定める休日（法定休日）とは、1週間または4週間に4日の休日をいい（労働基準法第35条）、休日労働の割増賃金率は3割5分以上と定められています。

土日休みの週休2日制の会社において、土曜日に出勤し、日曜日に休んだという場合、土曜日の休日出勤は法定休日に出勤したことにはなりません。（週1日の休みは確保されているため）

つまり、この場合の割増賃金率は、原則として2割5分でよいわけです。（週40時間の時間外労働に該当）



## 労務管理 Q&A ＜勉強会は労働時間？＞

Q. 従業員の業務知識向上のため、会社主催で業務時間外に勉強会を行うことを通知したところ、「残業代が支払われるのか？」という質問がありました。  
勉強会であっても、残業代を支払う必要はあるのでしょうか？

A. 実質的にみて強制性があれば労働時間となり、残業代を支払う必要がある。

### ＜解説＞

まず、大前提として、会社が主催する勉強会であることのみをもって、労働時間に該当するとは言えません。労働時間とは一般的に「会社の指揮監督下に置かれている時間」を指すので、実質的にみて強制性がなければ、必ずしも会社の指揮監督下にあるとはいえないからです。

強制性の有無が労働時間に該当するかどうかの判断要素になるわけですが、自由参加としていても次のような点が認められると強制性があると判断される可能性があります。

#### ①不利益な取り扱い

給与の減額、昇給・昇格といった人事考課の判断要素になっている、懲戒処分を行うなど、参加しないことによる不利益な取り扱いを行う

#### ②業務への支障

勉強会（研修）に参加しないと業務を行うための知識・ノウハウを得ることができないといった参加しないことにより業務に支障をきたす

#### ③法令上の義務

法令上会社に義務付けられている安全衛生教育といった、会社が教育研修することが義務付けられている

判断に迷うことがありましたら、当事務所にご相談ください。



## ちょっと相談いいですか？ ＜離職票の退職理由＞

離職理由によって退職者が受給できる失業手当の給付条件が変わると聞きますが、その詳細を教えてください。

基本手当（いわゆる失業手当）を受給する上で、離職者は次の3つの区分に分かれます。

区分	失業した理由
一般の離職者	自己都合による退職、定年退職、懲戒解雇（重責解雇）等
特定受給資格者	会社の倒産、解雇（重責解雇を除く）等
特定理由離職者	更新されずに契約満了、傷病・妊娠等の正当な理由による自己都合退職等

以上の離職者区分により、給付金を受けることができる日数が変わります。

#### ●一般の離職者

雇用保険加入期間（算定基礎期間）により90日から150日

#### ●特定受給資格者と一部の特定理由離職者

雇用保険加入期間（算定基礎期間）と離職時の年齢により90日から330日

また、自己都合、重責解雇により離職した場合には3ヶ月の給付制限期間がありますが、解雇・定年等により離職した場合、会社都合による契約期間満了により離職した場合には給付制限期間がない、という違いもあります。

### ＜今月の一言コメント＞

栗が大好きな私としては、コンビニエンスストアに栗を使ったスイーツが並ぶようになると秋を感じます。つつい手が伸びてしまいます。。

～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

