

残業代が5割増に

残業代が5割増になります！

重要ポイント

法改正で、60時間を超える残業には、5割増の残業代を支払わなければなりません。当面は大企業のみですが、見過ごすことはできません。

改正の意味を知り、今から対策を！

残業代が5割増になる

平成22年4月1日から、1か月60時間を超える残業には5割増の残業代を支払わなければなりません。

残業代といえば2割5分増があたりまえでした。けれども、来年4月から下表のように残業時間が増えるにつれ、3段階で高い残業代を支払わなければなりません。

| | 時間外労働 (時間数) | 割増賃金率 | 取り扱い |
|---|-----------------|--------|--------|
| 1 | 限度時間まで | 2割5分以上 | 義務(必ず) |
| 2 | 限度時間超 60時間まで | 2割5分超 | 努力義務 |
| 3 | 60時間超 | 5割以上 | 義務(必ず) |

労働基準法の改正で【60時間を超えた残業は5割増】となる

時間外労働 (= 残業) したときの賃金は、ツツに働いたときの賃金の2割5分以上割り増した賃金を支払わなければなりません。

この割増率【2割5分】以上は、労働基準法制定前、昭和21年に全国の割増賃金制度の実態を調査した結果や、国際労働条約の規定を参考にしたといわれています。この、60年も続いてきた決まり文句が、変わるのです。

法改正で、労働基準法第37条の条文は以下のように追加、改正されます。

「延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」

労働基準法の条文に、【60時間以上、5割以上】の数字が載ることになったのです。

60時間を超えた残業には5割増・・・

しなければ罰則

労働基準法は労働条件の最低の最低の基準を定め、その基準以下で働かせた使用者には罰則の適用があるという法律です。強盗をすれば処罰されるのと同様に、労働基準法に違反して残業代を払わなければ処罰されます。

その法律が改正されるわけですが・・・5割の残業代にしなければならないのは、当面大企業に限られており、中小企業の割増賃金率については、3年後に改めて検討することとされています。

当面猶予されているとはいえ、罰則付きの法律が改正されたことは、中小企業も重く受け止めておく必要があります。

その前に = 45時間 を超えた残業には

2割5分超・・・罰則ナシ

限度時間 (時間外労働に関する協定に1か月あたりで限度時間を定める場合は月45時間) を超える残業は2割5分を超える割増とするよう努めなければなりません。これは会社規模に関



係なく中小企業にも適用されますが、罰則はありません。

とはいえ、月45時間を超える残業の割増率をどうするか、労使で話し合うことが求められています。努力義務ですが、健康管理の観点から45時間を超える時間外労働はできる限り少なくするよう努める必要があるので「2割5分ちょうど」だとしっかり「指導」されること必定と思われる。

残業をさせるには協定が必要

法定の労働時間を超える場合には残業代を払っているだけではダメで、どのくらいの時間残業をするのか、予め労使で協定しておかなければなりません。

残業が過長に及ぶと病気にもなりかねないので、厚生労働省は労使が協定をする場合の「限度時間」を設けています。1週間で協定するなら15時間、2週間では27時間、1箇月では45時間と労使協定の限度時間は告示されており、それを超える残業を予想する労使協定には「特別条項」をつけておかなければなりません。こうして結ばれる時間外労働に関する労使協定は、労働基準法第36条で届出を義務付けています。36条の協定なのでサブロク(36)協定ともいわれているものです。

特別条項付の労使協定とはどんなものか

特別条項とは、臨時に限度時間を超えざるを得ない特別の事情 当該条項を発動するための手続き 発動可能な回数 上限とする時間 特別の割増率 を労使で協定してするもので、～ については次のような文言となります。

・・【臨時の受注、納期の変更、機械のトラブルが発生、その他特別の事情のあるときは、
・・過半数代表者と協議の上、
・・1年のうち6回以内に限り、
・・1ヶ月についての延長時間を80時間まで 延長することができる。】

として、平成22年4月1日以降、特別条項付の労使協定を提出する場合は、今まで以上に注意が必要になります。限度時間を超える時間外労働に対して支払われる【2割5分を超える】割増率を定めなければならないことになるからです。

5割増の残業代は有給休暇に代えてもよい

【60時間を超えた残業には5割増で残業代を支払え】大企業に対しては来年度からたいへん厳しい法改正となるわけですが、合わせて【代替休暇】の仕組みができます。

5割増の残業代の支払をしなくても、有給休暇をとればそれでいいですよ、ということですが、2割5分の割増賃金は払わなければなりません。「5割のうち残りの2割5分を、割増賃金の支払に代えて、有給の休暇(代替休暇)の付与で代替することができる」というものです。

代替休暇の取得の具体例

時間外労働を1か月76時間行なったとしましょう。

月60時間を超える時間は16時間です。

16時間×0.25=4時間、4時間分の休暇を与えれば、5割でなく2割5分増しの残業代ですみます。

代替休暇は2か月以内(時間外労働が1ヶ月について60時間を超えた月の末日の翌日から2か月以内)に与えなければなりません。

実際に代替休暇が取得できなければ、5割り増しの割増賃金の支払が必要です。

年次有給休暇は時間単位で取得が可能に

「4時間の有給休暇」と言えば、あれっ?と思われる方もいらっしゃるでしょう。

年次有給休暇は1日でとることが原則です。けれども、「法改正」により、労使協定を締結すれば、時間単位での有給休暇取得が可能になります。

68時間残業をしたとき、8時間分を休暇と振り替えようとする2時間分となります。年次有給休暇が時間単位で取れるのであれば、代替休暇2時間と年次有給休暇6時間で1日の休暇とすることができることとなります。

【残業は45時間以内に抑える】推進を!

残業時間が月45時間以内であれば、今までどおり2割5分増の残業代でいいのです。

今のうちから月45時間以上の残業はしない、させないという体制作りに、真剣に取り組みましょう。

トピックス

雇用保険制度の改正

平成21年3月31日から

平成21年3月31日から雇用保険法が変わりました。会社手続きに関係する主なものは…

- 1 短時間就労者や派遣労働者の雇用保険加入を拡大
週の労働時間が20時間以上で6ヶ月以上の雇用の見込みであれば、雇用保険の手続きが必要になります。今までは1年以上雇用の見込みで加入でした。
- 2 雇用保険料率の引き下げ。従業員から控除する雇用保険は4月から1000分の4に。
事業主負担分は1000分の7になります。ただし、今年度限りです。
労働保険の年度更新の申告納付は今年から 6月1日から7月10日の間にします。
- 3 育児休業給付の統合
育児休業をとった場合、育児休業給付は休業中と復帰後6箇月経ったときとに分けて支給されています。4月以降は全額が休業期間中に支給されます。(復帰後の手続きがなくなります)



シリーズ 年金

～ 国民年金の納付 ～

国民年金納付率最低に

(2009年4月27日日本経済新聞)

配偶者を扶養している厚生年金保険に入っている人が退職すると、本人も配偶者も国民年金に加入しなければならないことになる。

20歳以上60歳未満の被扶養配偶者は第3号被保険者となり、国民年金を納めなくても良いが、配偶者が離職した場合は、本人にも納付義務が生じる。

離職した本人と配偶者二人分の保険料、1か月29,400円。(14,700円の2倍)未納は増え続けることになりそうだ。



人事労務の素朴な疑問

時間外労働の限度とは？

残業には限度時間が決められています

| 期 間 | 一般労働者 限度時間 | 変形労働 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か月 | 45時間 | 42時間 |
| 2か月 | 81時間 | 75時間 |
| 3か月 | 120時間 | 110時間 |
| 1年間 | 360時間 | 320時間 |

労働時間・社会保険の基礎知識

企業研修

業務日誌 4月 日

『従業員に社会保険のしくみや、会社のルールについて話をしてもらえないでしょうか？』

そんな会社の要望を受けて、先日、従業員全員を対象に労働時間・社会保険のしくみについて研修した。

製品の品質向上の研修経験は多いが、このような研修は初めてか。

1年単位の変形労働時間制とは？残業をするときの法律と

は？など労働時間について話した。また、新入社員のかたは初めての給料ですね。思ったより少ない手取りと感ぜられるかもしれませんが、それは社会保険料が引かれているから。社会保険・労働保険は助け

合いのしくみ、もし病気で長く休まなければならないときは傷病手当金…と社会保険の話もした。

的を射た質問も頂いた。特に新入社員には記憶に残る研修であればよいのだがと願っている

