賃金・退職金制度そして企業年金を見直す時がきた!!

第1回 労働基準法改正にみる、時間外労働と割増賃金の本質に迫る

伊関社会保険労務士事務所
代表 伊関 淳
URL http://www.iseki-office.jp/HR/
E-mail iseki@spice.ocn.ne.jp

平成22年4月1日に労働基準法が改正されて約半年が経ちました。本稿では、根本規定である労働基準法の改正に焦点を当て、改めて中小企業の定義や基本的な法改正に伴う労使協定書の再締結という観点から、社内規定の基礎固めについて触れていきたいと思います。

勘違いしている中小事業主の定義

先日、ある小売業の社長からセミナー会場でこんな話がありました。

・・・

社長／今年4月に労働基準法の割増賃金等の改正されたようですが、うちは資本金6千万円そこそこで常時雇用の従業員も60人程度の中小企業ですし、年所得800万円以下の部分の法人税率特例18%の適用を受けているので、今回の法改正は関係ないんですよ。

私／それは法人税法からみた中小企業の範囲ですよね？

社長／よくわかりませんが、何か違うんですか？

私／今回の労働基準法の改正や中小企業基本法と法人税法でいう中小企業の範囲というのは、法律によってまちまちなんですよ。

社長／そんなことってあるんですか？

・・・

おそらくこの社長さんは、自社が中小企業の法人税率の軽減措置の適用を受けている会社だから、当然、今回の労働基準法の適用も関係ないという意味でとらえているのです。

これは不思議なことではありませんし、経営者の多くの方は「自社が中小企業である！」という認識を、昨今の法人税率の軽減措置の適用を受けているかいないかで判断されている方が多いのです。

ちなみに、前記した社長の会社は、残念ながら中小企業には該当せず、労働基準法の改正法がすべての項目で適用されることになります。

ここで、本題に入る前に、今一度、基本的な中小事業主の定義をおさらいしておきましょう。

法人税法の軽減措置や交際費課税の緩和措置等の適用を受けている場合、中小企業の基準は、期末資本金が1億円以下かどうかで判断しています。一方、今回の労働基準法の改正で適用される中小事業主の定義は、図1のようになります。

このように中小企業関連税制特例と中小企業基本法や労働基準法での定義には大きな差異がありますので十分注意が必要なのです。逆に、自社が法人税法上、中小企業でないと思っていたために受けることができなかった中小企業政策などもたくさんあります。一度見直してみてはいかがでしょうか？

図1　中小事業主の範囲

業　種	法人税における定義	労働基準法や中小企業基本法での定義		
		資本金額		常時使用労働者数
下記以外の業種（製造業など）	期末資本金が1億円以下	3億円以下	または	300人以下
卸売業		1億円以下		100人以下
小売業		5千万円以下		50人以下
サービス業		5千万円以下		100人以下

労働基準法改正のポイント

さて、ここから本題に入りますが、改めて今回の労働基準法改正を簡単に説明しておきたいと思います。今年4月1日に改正された労働基準法は大きく次の3点に集約することができます。

①時間外労働の限度基準の見直し
②割増賃金率の引き上げと代替休暇の取得
③年次有給休暇の時間単位付与

先に解説しました図1の中小企業に該当する場合には、前記②の「割増賃金率の引き上げと代替休暇の取得」に関しては猶予措置が取られる事になります。しかし、①の「時間外労働の限度基準の見直し」と③の「年次有給休暇の時間単位付与」に関しては、今回の法改正において中小事業主も対象になりますのでご注意ください。

では、この3点の項目に関して簡単に解説していきます。

①時間外労働の限度基準の見直し

主な内容としては、「特別条項付協定」による限度基準を超える時間外労働においては割増率を具体的に定めることが必要になりました。そして、割増率を定めるにあたり、

・延長時間をできる限り短くするように努める（努力規定）
・限度基準を超える割増賃金の率を2割5分超にするように努める（努力規定）

とされたことです。あくまで努力義務ではありますが先に説明したように、この見直し規定に関しては中小企業も対象になります。

ここで聞きなれない言葉として「特別条項付協定」という言葉が出てきましたので簡単に説明しておきます。

図2　限度基準

一定期間	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箇月	45時間（42時間）
2箇月	81時間（75時間）
3箇月	120時間（110時間）
1年間	360時間（320時間）

（　）内は1年単位の変形労働時間制の場合

※「特別条項付協定」とは

時間外労働協定において一定期間についての延長期間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、図2に示した限度基準時間を超えないものとしなければならないとされています（いわゆる36協定）。

ただし、あらかじめ限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない「特別の事情（臨時的なものに限る）」が生じた時に限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続きを経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨および限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りではないとされています。

つまり、この「特別の事情」が生じた時のために労使協定間で定める36協定を特別条項付協定と呼んでいます。この特別条項付労使協定を定めることで、時間外労働協定（36協定）の限度時間を超えることができるという規定です。

こんな規定がある事をご存知でしたでしょうか？

以上を基に、今回の改正を盛り込んだ特別条項付協定のサンプルを図3に提示しておきます（一部抜粋）。

図3　特別条項付協定の例

第○条　一定期間について延長することができる時間は、1ヶ月につき45時間、1年につき360時間とする。ただし、下記にあげる特別の事情が生じたときには、労働組合への通告により、1ヶ月について延長時間を80時間まで（1ヶ月についての延長時間が45時間を超える回数は1年のうち半分以内）、1年についての延長時間を600時間まで延長することができる。

第○条　前条但し書きの定めにより、前条本文に定める時間を超えた時間の労働に関しては、通常の賃金の3割増の割増賃金を支払う。

②割増賃金率の引き上げと代替休暇の取得

これに関しては、前述の中小企業に該当している事業主は猶予措置が取られていますので、読み飛ばしていただいてかまいません。ただし、大企業からの転職者を積極的に採用している事業主の方と3年後に中小企業の猶予措置が見直されることになっていますので、それに向けて事前に情報を整理しておきたい事業主の方は、ぜひとも今のうちからより理解を深めていただくことを強くお勧めします。

大企業からの転職者の多くは、今回の労働基準法の適用をすでに受けている方ですので、認識にずれがあると今後のトラブルの原因になりかねません。そういう意味においては、これを正確に理解し、採用希望者に面接の段階からきちんと説明した上で雇用契約を結ぶということが必要になってきます。

・・・

この項目の主な内容としては、前述の特別条項付協定が前提として必要になりますが、1ヶ月につき時間外労働が60時間を超えた場合には、超えた時間の労働に関しては5割以上の率で計算した割増賃金を支払い、それが深夜にまで及ぶ場合には、7割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うことを義務付けました。

なお、法定休日以外の休日（いわゆる所定休日）における労働は、「1ヶ月につき60時間」の算定の対象に含めなければならないとされて

図4　割増賃金表

労　働	率
法定時間外労働	25%（50%）以上
休日労働	35%以上
深夜業	25%以上
時間外労働 ＋ 深夜業	50%（75%）以上
休日労働 ＋ 深夜業	60%以上

（　）内は今回の改正点

います。

何を言っているのかというと、法定休日の定義を再度確認してみると、法定休日とは週1回または4週に4日の休日のことであり、この休日における労働は3割5分増の割増賃金が適用される労働であり、そもそも法定休日労働に時間外労働という概念がありませんし、時間外労働ではありません。

一方、週休2日で1日が法定休日だとすると、もう1日は所定休日ということになります（もちろん就業規則でそのように定めておくことが前提です）。その場合は、所定休日での労働は、時間外労働という扱いになり、今回の「1ヶ月につき60時間」の算定の対象に含めなければならないとされています。分かりやすく簡単な表にまとめてみると図4のようになります。

さらに今回の制度では、代替休暇の付与という制度が新たにできました。労使協定の締結かつ就業規則へ記載という要件を満たすことで割増賃金の支払いに代えて休暇を与えることができるという制度です。

なお、代替休暇を取得するかどうかの判断は労働者の意思によるものであり、使用者からの強制で与えるわけではありませんのでくれぐれもご注意ください。

では、いったい割増賃金をどの程度の代替休暇に替えることができるのでしょうか？　代替休暇の時間算定方法を図5に示しましたのでご覧ください。ここに今回の改正の中でも特に注意が必要な点があります。

図5の例で言えば、代替休暇取得により20時間分の割増賃金は不要になりますが、この割増賃金不要部分は、改正前から義務化されている25%の割増賃金が不要になる訳ではありません。つまり、今回の改正で変更された新たに追加された上乗せ部分の25%アップ部分が代替え休暇に変更されただけであり、そもそも支払い義務のある60時間超部分の25%の割増賃金の支払い義務は残っているのです。

60時間超の割増し賃金の50%というのは、実は25%＋25%の2つに分解ができ、元からある25%に上乗せ25%とが加わっていると思っていただければ理解しやすいかと思います。さらに、この代替休暇は、年次有給休暇とは全く異なるものですので、別物として扱ってください（年次有給休暇を消化するものではありません）。

図5　代替休暇の時間算定方法

月60時間を超えた時間外労働の時間数 × 換算率

換算率とは、「代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととなる割増賃金率（50%以上）」から「代替休暇を支払うこととされる割増賃金率（25%以上）」を引いた数値を使います。

では、具体的な例で見ていきましょう。1ヶ月に80時間の時間外労働をしたケースを想定してみます。

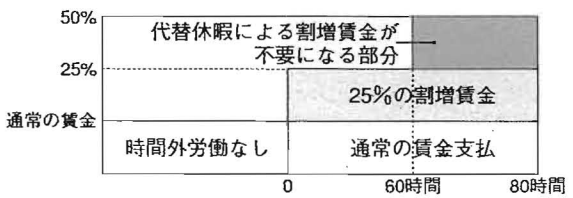
この会社の1日の所定労働時間は8時間。月60時間以下の時間外労働の割増賃金率は25%。そして、今回の改正で月60時間を超える超過分の時間外労働の割増賃金率が50%と定めたとします。すると換算率は「50%−25%=25%」ということになります。

よって、代替休暇を与えることができる時間数は…

（80時間 − 60時間）× 25% ＝ 5時間

ということになります。

なお、代替休暇の単位は、1日または半日とされ、取得期間は2ヶ月以内とされています。これを図解すると下記のようになります。



③年次有給休暇の時間単位付与

主な内容としては、時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数を5日以内の範囲で定めることができるようになりました。別の言い方をすれば、所定労働時間が8時間の会社の場合は、最大で単位時間としては40回とれることになります。この場合も、労使協定の締結かつ就業規則への記載が必要になります。

また、この制度の場合においても時間単位年休を取得するか否かは、労働者の意思によって決めることに

1日の所定労働時間が8時間の事業場において、20日の年次有給休暇を有している労働者のケースを想定してみます。この労働者が10回の年次有給休暇と13回の時間単位年休を取得した場合どうなるでしょか？

時間単位年休は8時間で1日分の年次有給休暇に相当しますから11日の年次有給休暇と5時間の時間単位年休を取得したことになります。従いまして、次年度への繰り越しは、

20日 －（11日と5時間）＝ 8日と3時間

ということになります。

ここでの注意点は、8時間を超えたら常に1日繰り上げて計算することです。誤りやすいのが、時間単位年休について時間単位で取得可能な年休日数5日に対して13時間の時間単位年休を取得したことから、

5日 ―（1日と5時間）＝3日と3時間

の時間単位年休が繰り越されると考えるべきではないということです。

さらに「時季変更権」との関係はどうでしょうか？

もちろん時間単位年休も時季変更権の対象になりますが、時間単位を日単位に変更して取らせるとか逆に日単位を時間単位で取らせるとかいうことは時季変更権にあたらず認められないとされています。右側に時季変更権に関して解説を入れておきましたのでご覧ください。

※時季変更権とは

「使用者は、年次有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる」とされている権利を言います。

また、「計画的付与」との関係はどうでしょうか？ 計画的付与として時間単位年休を与えることは認められないとされています。計画的付与に関しては以下のように規定されています。

※計画的付与とは

「使用者は、労使協定により、年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときには、労働者が毎年権利を取得する年次有給休暇日数（前年度から繰り越された分があるときはその日数も含む）のうち、5日を超える部分については、その定めにより年次有給休暇を与えることができる」というもので、労使協定により5日を超える部分は計画的に時季を決めることができることをいいます。

図7　1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するのか

図6　年次有給休暇の
時間単位付与の協定例

第○条　時間単位によって取得する年次有給休暇の日数は、当該労働者が請求し得る年次有給休暇日数の範囲で、5日以内とする。

時間単位年休は、次年度に繰り越された場合においても、前年度からの繰り越し分も含めて5日以内とする。

なります。例えば、図6のような労使協定サンプルになります（一部抜粋）。なお、年次有給休暇が比例付与されている労働者においては、比例付与される日数の範囲内で定めることになります。

では、1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するのでしょうか？ 具体的例を図7に示しましたのでご覧ください。

時間外労働に関する理解不足

今回の労働基準法の改正における3つのポイントをざっと説明してきました。概要はご理解いただけたかと思います。

さて、ここで驚くべきデータがあります。平成21年度の東京労働局の調べによると、未払い賃金事案が過去10年間で最多となりました。

インターネットの普及や各種セミナ等の参加により、時間外労働や未払い賃金などには最新の注意を払い十分理解してきているはずの中小事業主が多い中で、なぜこのような高い数値が出てきているのでしょうか？ それは、今に始まったことではなく、そもそも時間外労働に関する理解と計算方法が間違っているからなのです。雇い止め、解雇問題、過残業によるメンタル問題の顕著化、そして、今回の労働基準法改正に伴い労働基準監督署の調査等により、ここにきて発覚し始めたからなのです。

「御社の年間あるいは月の所定労働時間は何時間ですか？」実は良く知らない経営者の方が非常に多いのが現状です。賃金の基本給に一律に残業手当等を上乗せして支給している会社も多いのですが、そのこと自体は問題ありません。ただ、その場合に所定労働時間を把握していないということは割増率を乗じた時間外手当が確定していないことに他ならないのです。

・・・

次回では、この時間外労働の誤解、労働基準監督署が指摘するポイント等に焦点をあてて具体的に解説していきたいと思います。