
これだけは知っておきたい 労働基準法の改正と労働時間管理対策

ポイント

労働基準法の体系

平成16年1月改正労働基準法の概要

ホワイトカラー・エグゼンプション

今後の労働関連法制の動向

労働時間管理に関するQ & A

1 労働基準法の体系

>>>労働基準法のあらまし

労働基準法は、労働組合法、労働関係調整法とともに労働三法と呼ばれている法律の一つです。

日本国憲法第 27 条第 2 項では、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と規定されており、これを受けて昭和 22 年に制定されたのがこの法です。

昭和 60 年に女子差別撤廃条約批准に伴う国内法整備の為に改正され、女子の保護規定が削除され、その後昭和 62 年の改正で、週 40 時間労働制、変形労働時間制、裁量労働制、フレックスタイム制などが導入されました。

その後、大きな改正としては平成 11 年に女性の労働規制の撤廃や、裁量労働制の拡大、年次有給休暇付与基準の変更などがされ、平成 16 年には、解雇ルールの明文化や有期労働契約期間の上限の延長などが行われました。

労働基準法における基準は最低限の基準であり、この基準での労働条件の実効性を確保するために独自の制度が設けられています。

このように、労働基準法は、労働者の労働条件の最低基準を定めた法律で、労働者（パートタイム労働者等を含む）を使用するすべての事業場に適用されます。

なお、労働者とは法第 9 条で次のように定義されています。

【労働基準法 第 9 条】

第 9 条

この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。

>>>労働基準法の構成

労働基準法は次のような構成で成り立っています。賃金やその他労働条件といった労働に関する基本的な部分から、技能者養成や災害補償といった関連分野まで幅広く網羅されており、これらを下回るような就業規則は無効となります。

これだけは知っておきたい 労働基準法の改正と労働時間管理対策

章	内 容
総則（第 1 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働基準法で定める賃金、労働時間、災害補償など重要な労働条件は、最低限の事項であり、労働関係の当事者は、その向上を図るように勤めなければならない（第 1 条第 2 項）。 ➤ 労働者（第 9 条） ➤ 使用者（第 10 条） ➤ 賃金（第 11 条）
労働契約（第 2 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ この法律で定める基準に達しない労働条件を無効とし、この場合、無効となった部分をこの法律で定める基準によって補充される（第 13 条）。 ➤ 労働条件の明示（第 15 条） ➤ 解雇（第 18 条の 2）
賃金（第 3 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 賃金支払いの原則（通貨払い、毎月 1 回以上、全額）
労働時間、休息、休日及び年次有給休暇（第 4 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働時間（第 32 条） ➤ 1 ヶ月単位変形労働時間制（第 32 条の 2） ➤ フレックスタイム制（第 32 条の 3） ➤ 災害等による臨時の時間外労働（第 33 条）
安全及び衛生（第 5 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない（第 34 条）。 ➤ 休日（第 35 条） ➤ 時間外及び休日の労働（第 36 条）・・・時間外労働 ➤ 年次有給休暇（第 39 条）
年少者（第 6 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 未成年者の労働契約（第 58 条）
技能者の養成（第 7 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 訓練を名目とした酷使の禁止
災害補償（第 8 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働災害に対する療養費用負担、休業補償
就業規則（第 9 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 常時 10 人以上を雇用する事業所での、作成および届出を義務付け
寄宿舎（第 10 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 私生活の自由の不可侵
監督機関（第 11 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 労働主管基準局：厚生労働省の内部部局 ➤ 都道府県労働局 ➤ 労働基準監督署 ➤ この法律に規定される事項に違反があった場合について、労働基準監督機関による監督行政の対象となる（第 97 条～第 105 条）。
雑則（第 12 章）	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 時効（第 115 条） この法律の規定による賃金（退職手当を除く。）、災害補償その他の請求権は 2 年間、この法律の規定による退職手当の請求権は 5 年間行わない場合においては、時効によって消滅する。
罰則（第 13 章）	

2

平成16年1月改正労働基準法の概要

>>>改正のポイント

第1章で触れたように、労働基準法はこれまで何度も改正を行ってきましたが、最も記憶に新しい改正としては、平成16年1月に施行された「労働基準法の一部を改正する法律」があります。

この改正は、平成10年以来の大規模な改正となりましたが、主な改正のポイントは、解雇ルールの特典化、有期労働契約期間の上限の延長、裁量労働制の要件の見直しでありました。

この改正の目的は以下の通りです。

【労働基準法の一部を改正する法律の目的】

労働者が主体的に多様な働きかたを選択できる可能性を拡大すること
働きかたに応じた適正な労働条件が確保され、トラブルの防止や解決に資するよう
にすること

即ち、労働者のライフスタイルや価値観の多様化を尊重したものであり、雇用機会の確保をも狙ったものであります。

(1) 解雇ルールの特典化

解雇ルールの特典化を規定した背景には、合理的な理由のない解雇や行きすぎた解雇も見られるようになり、解雇に関するトラブルが多くなっていることがありました。

そこで、解雇をめぐるトラブルの防止・解決に資するために、解雇に関する基本的なルールを明確にすることが求められ、今回の法改正により法文上明確にしたものです。

この解雇に関するポイントは以下の4点です。

ポイント1 解雇権乱用法理の明記

最高裁の判決で確立しているものの、これまで労使当事者間に十分に周知されていなかった「解雇権濫用法理」が法律に明記されました。

すなわち、労働基準法第18条の2として、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものであるとして、無効とする。」との規定が新設されました。

ポイント2 証明書による解雇理由の明示

解雇をめぐるトラブルを未然に防止し、その迅速な解決を図るために、これまでの退職時の証明に加えて、労働者は、解雇の予告をされた日から退職の日までの間においても、解雇の理由についての証明を請求できることになりました。ただし、使用者は、解雇の予告がされた日以後に労働者がその解雇以外の事由によって退職した場合は、この証明書を交付する義務はありません。

ポイント3 解雇の事由は「就業規則」に

労使当事者間において、どのような場合に解雇になるのかということについて事前に明らかにし、紛争を未然に防止するため、就業規則において規定しなければならない「退職に関する事項」の中に、「解雇の事由」を記載する必要があることが法律上明確にされました。

ポイント4 労働契約の際にも「解雇の事由」を明示

労働契約を結ぶ際に、書面によって明示しなければならない労働条件として「退職に関する事項」がありますが、この「退職に関する事項」として「解雇の事由」もまた、同様に書面によって明示しなければならないことが規則上明確にされました。

(2) 有期労働契約期間の上限の延長

有期労働契約の労働者の多くが契約の更新を繰り返すことにより、一定期間継続して雇用されている現状等を踏まえ、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の1つとして活用されるようにするため、有期労働契約期間の上限等の見直しを行ったものです。

これにより、有期労働契約により働く労働者にとっては、3年または5年までの契約の締結が可能となり、下記のことを期待されています。

【有期労働契約労働者の期待】

労働者の雇用の選択肢が拡大し、
雇用の安定が図られ、
長期的視点からの能力開発やキャリア形成が可能になる

また、使用者にとっては、有期労働契約の労働者が形成した能力やキャリアを活用して、事業活動をより活発に行っていくことが可能となります。

（３）裁量労働制の要件の見直し

裁量労働制とは、業務の時間配分や仕事の進め方について、使用者が具体的な指示をするのではなく、労働者の裁量に委ねた場合に、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなす制度（みなし労働時間制）です。

裁量労働制には、次の２種類があります。

【裁量労働制の種類】

専門業務型裁量労働制

デザイナー、システムエンジニアなど専門的な 19 の業務に就く者が対象。

企画業務型裁量労働制

事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者

専門業務型裁量労働制については、この適用を受けている労働者には、健康上の不安を感じている労働者が多いなどの現状があることから、裁量労働制が働き過ぎにつながることはないよう、企画業務型裁量労働制と同様に、労使協定により健康・福祉確保措置等の導入を必要とすることとしたものです。

また、企画業務型裁量労働制については、労働者の多様な働きかたの選択肢としてこの制度が有効に機能するよう、その導入にあたって、労使の十分な話し合いを必要とすること等の制度の基本的な枠組みは維持しつつ、同制度の導入・運用についての要件・手続を緩和したものです。

（４）就業規則変更のポイント

（１）の解雇ルールの特化において、「解雇の事由」が就業規則の絶対的記載事項となりました。したがって、就業規則に解雇事由の記載がない場合は、就業規則作成義務違反に該当すると同時に、原則として解雇の正当性（客観的合理的理由の証明及び社会通念的相当性）を主張できない状態となります。

次項に、「解雇の事由」の条文サンプルを掲載します。自社の就業規則を再度点検してみたいかがでしょうか。

【解雇の事由の就業規則への記載例】

(解雇)

第 条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。ただし、第 条第 項(懲戒解雇)の事由に該当すると認められたときは、同条定めるところによる。

1. 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、従業員としてふさわしくないと認められたとき
2. 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと認められたとき
3. 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、従業員の減員等が必要となったとき
4. その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

3 ホワイトカラー・エグゼンプション

>>> 「残業代」をめぐる攻防

ホワイトカラーに対する時間外勤務手当、いわゆる「残業代」については、経営側、労働側、行政側で様々な議論がされてきました。経営側が求める「残業代」のコントロールについては、現行の労働基準法においても、裁量労働制を採用し、一定の制限の下で「残業代」の上限を定めることができます。

しかし、最近になって急に議論が高まり、その知名度も上げた言葉として「ホワイトカラー・エグゼンプション」があります。これについては、平成 17 年 6 月に出された「ホワイトカラー・エグゼンプションに関する提言」(日経連)を受け、その 1 年後の平成 18 年 6 月に厚生労働省が素案を示しました。

平成 19 年の通常国会に労働基準法の改正法案を提出する手前まで進みましたが、提出見送りになったことは記憶に新しいところです。

労働時間規制除外法案、首相が通常国会提出を断念

安倍晋三首相は 16 日夜、一定条件を満たす会社員を労働時間規制から外す「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」を導入するための労働基準法改正案について「現段階で国民の理解が得られているとは思わない、働く人たちの理解がなければうまくいかない」と述べ、25 日召集の通常国会への提出は困難との認識を示した。首相官邸で記者団の質問に答えた。

労働時間規制除外は勤務時間の長短で成果を評価しにくい業務に携わり、年収が一定以上ある会社員が自らの裁量で労働時間を決めることができる仕組み。政府・与党は 7 月の参院選などを控えて野党側が「残業代ゼロ制度」などと批判を強める中、法案を提出しても国民の理解を得るのは難しいと判断した。

厚生労働省は同制度導入のための労基法改正案のほか、最低賃金法改正案などを労働市場改革関連法案として今国会に提出する方向で検討していた。今後、労働市場改革関連法案すべての提出を見送るのかどうか調整を急ぐ。

(平成 19 年 1 月 16 日 日本経済新聞)

前項の新聞記事にもありますように、年収などの一定の要件はあるものの、ホワイトカラーへの「残業代」をカットすることは、当然野党や労働側からの強い反発が予想され、4月の統一地方選挙、7月の参議院選挙の投票行動に大きく影響するとの判断だろうと推測されています。

このように、「残業代」をめぐるのは、政治家を巻き込んだ攻防がされてきましたが、ホワイトカラー・エグゼンプションについては、ひとまず通常国会での成立はなくなりました。

しかし、ホワイトカラー・エグゼンプション以外の労働基準法改正法案については、通常国会に提出される見通しです。

>>> 「残業代」が増える??

残業代割り増し法案、単独で提出へ・政府方針

政府は24日、与党に反発の強い労働時間規制の緩和策である「日本版ホワイトカラー・エグゼンプション」制度を切り離し、残業代の割増率引き上げだけを先行して労働基準法改正案に盛り込む検討に入った。25日召集の通常国会に法案を提出し成立を目指す。

24日明らかになった安倍晋三首相の施政方針演説原案によると、首相は一定時間を超える残業に対する企業負担を引き上げる方針に言及する見通し。「ホワイトカラー・エグゼンプション制度と残業代制度はパッケージなので切り離せない」と主張していた厚生労働省も分離提出を受け入れる方向。自民党の中川秀直幹事長は24日夜のテレビ朝日番組で「(党内で)やれるものから分離してもやっ払いこうという議論が多数のような気がする」と述べた。

(平成19年1月25日 日本経済新聞)

この記事にありますように、ホワイトカラー・エグゼンプションの導入は先送りにされたもの、もともとセットで提出予定だった「残業代の割り増し」法案が、単独で提出されることになりました。

これは、現行労働基準法で定められている時間外勤務手当の割増率を、3段階に細分化し、欧米や韓国並みにまで引き上げるというものです。当然経済界は反対の立場ですが、成立すれば、経営へのインパクトは少なくないと考えられ、経営者にとっては新たな課題

となりそうです。

また、ホワイトカラー・エグゼンプションは、通常国会での成立がなくなったとは言え、選挙が終われば再燃する可能性も考えられますので、概要を整理しておきます。

>>>ホワイトカラー・エグゼンプションの概要

(1) 日経連による提言

ホワイトカラー・エグゼンプションとはどのような制度なのでしょうか。エグゼンプト(exempt)とは「免除」するという意味です。つまりホワイトカラーに対して、労働基準法における労働時間の規制を免除するという制度です。

具体的には、年収や職務などで一定の要件を満たす労働者に対しては、労働時間、休憩、休日、深夜労働といった労働基準法で定められている労働時間に関する制限を適用しないというもので、最大の目玉は「残業代」がゼロにできるというものです。

平成 17 年 6 月に日経連が提言した内容は以下の通りです。

適用対象者

業務要件	賃金要件	その他
現行 専門業務型裁量労働制対象 業務	賃金要件なし	
上記の業務を除く裁量的業務であって法令で定めた業務	当該年における年収額が 700 万円(又は全労働者の給与所得の上位 20%相当額)以上の者	の場合、労使協定の締結、 <u>労使委員会の決議のいずれでも追加が可能</u>
ただし、これ以外の業務であっても、 <u>労使協定の締結又は労使委員会の決議による場合には、対象業務を追加することができるものとする。</u>	当該年における年収額が 400 万円(又は全労働者の平均給与所得)以上 700 万円(又は全労働者の給与所得の上位 20%相当額)未満の者	の場合、 <u>労使委員会の決議による場合に限り追加が可能。</u>

除外内容

労働時間・休憩・休日・深夜業の規制からの除外

届出義務

労使合意により対象業務とされた場合には、所轄の労働基準監督署に届出が必要

賃金控除

遅刻・早退・休憩時間に関する賃金控除は行わないが、欠勤は賃金控除の対象

労働者への健康への配慮

企業の業種・業務・職種内容に応じ、産業医の活用方法・取り組みなどを自主的に労使で決定

規定方法

労働基準法第 41 条(労働時間規制の適用除外)に追加

すなわち、新商品などの研究開発や情報処理システムの分析設計などといった、厚生労働省令および厚生労働大臣告示に定める 19 の専門業務に従事する従業員については、年収によらず、ホワイトエグゼンプションの対象とするとしており、その他の業務に従事する従業員についても、年収などの要件を満たせば対象になるとしています。

ただし工場勤務者のように、生産に直接携わっている従業員は、時間での労働管理がされていることから、この制度の対象外となります。

(2) ホワイトカラー・エグゼンプションをめぐる議論の経緯

ホワイトカラー・エグゼンプションは、野党やマスコミ等で「残業代ゼロ法案」と呼ばれ、連合（日本労働組合総連合会）や全労協（全国労働組合連絡協議会）なども猛烈に反発しました。

企業側としては残業や休日出勤の割増賃金を払わなくて済み、試算では 11 兆 5,851 億円もの人件費が削減できるとされ、競争が激化するグローバル資本主義化が進む未来においても競争力を維持することが可能になるとされています。

また、達成すべき成果をもとに時間という概念を考えないで人員配置などの経営計画が立てやすくなるという利点も挙げられます。

厚生労働省では、「残業代ゼロ法案」と指摘される本制度に対して、

週休 2 日以上の日を確保する

月 80 時間以上の長時間残業をした従業員には、医師の面接指導の機会を提供する

といった企業側への義務を労働基準法改正案に明記し、特に休日確保では違反企業には「6 ヶ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金」以上の罰則を科し、企業の行き過ぎた制度活用に歯止めをかける考えで調整が行われました。

また、平成 18 年 6 月 13 日に開催された厚生労働省の諮問機関である労働政策審議会には「労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（案）」と題する資料が提出され、その中で「自律的労働にふさわしい制度の創設」としてホワイトカラー・エグゼンプション制度の創設について触れられました。

また、同年 11 月 10 日には、「今後の労働時間法制について検討すべき具体的論点（素案）」と題する資料が提出され、「自由度の高い働き方にふさわしい制度の創設」としてホワイトカラー・エグゼンプション制度に関する論点がまとめられました。

最終的に厚生労働省は、平成 19 年 1 月 11 日にホワイトカラー・エグゼンプションの対象業務を企画や立案など 5 つに絞る方針を固め、条件に加え、業務を限定することで対象労働者を絞り込みました。

【厚生労働省が検討するホワイトカラー・エグゼンプションの対象】

条 件

管理監督者一步手前

年収 900 万円以上

5 業務

企 画

立 案

研 究

調 査

分 析

これらの職種は社員が労働時間をある程度自由に設定しながら仕事を進め、その成果も評価しやすいことから、厚生労働省は自立的労働を志向する新制度の導入対象にはふさわしいと判断した経緯があります。

(3) ホワイトカラー・エグゼンプションの法案提出見送り

日経連の提言以来、労働政策審議会では議論を重ね、厚生労働省としても法案がまとまりましたが、政府・与党では、統一地方選挙や参議院議員選挙への影響を懸念し、通常国会への法案提出を断念しました。

このように、ホワイトカラー・エグゼンプションは、通常国会への法案提出は見送られたものの、将来的には提出される可能性も充分ありますので、厚生労働省や労働政策審議会等の動向を注視していく必要があります。

一方、残業代の割り増し法案は、単独で通常国会に提出される予定でありますので、今後の労働時間法制の動向と合わせて、次章で触れていきます。

4 今後の労働関連法制の動向

>>>労働基準法関連 ~ 残業代割り増し法案

先に触れましたように、平成 19 年の通常国会には時間外労働手当の割増率をアップさせる労働基準法改正法案が提出される予定です。このいわゆる「残業代割り増し法案」とはどのような内容なのでしょうか。

労働基準法では、労働時間を「1日8時間および週40時間」と定めており、これを超えた労働に対しては、労働者に割増賃金を支払うことが定められています。その割増率の下限は25%であり、割増率については多くの企業でこの最低ラインを適用しています。

これを、改正案では以下のとおり改める内容となっています。

残業が月45時間を超える場合は、25%を超える率とするよう努める
健康確保のため、一定時間を超える労働にはさらに高い割増率を支払う

割増率改正の背景としては、長時間労働の是正という大義名分のほかに、わが国の割増率は国際水準よりも低いことが指摘されています。

	日本（現行）	厚労省案	アメリカ	イギリス	フランス	韓国
割増率	25%	月45時間を超える残業には25%超。さらに一定時間を超える長時間労働にはより高い割増率を設定。	50%	法令上の規定はないが、労使が定める労働協約では50%程度が一般的。	週35時間超から43時間目までは25%。43時間超は50%。	50%

しかし、割増率改正による企業経営への人件費増加のインパクトは少なくなく、経済界は当然の如く反対しています。そのため与党は、中小企業に対しては、激変緩和措置を導入する方針を固めていますが、具体的な措置の内容はこれから議論が行われる模様です。ただし、会社数で99%、労働者数で60~70%を占める中小企業への配慮を強めれば、長時間労働の是正の実効性は薄れるとの指摘もあります。

一方で、安倍首相は、1月30日の衆院本会議の代表質問への答弁で、長時間労働の抑制に関し、「労働基準監督署による重点的な指導・監督や、時間外労働の削減に取り組む中小企業への助成金の創設などを強化する」と表明したことから、中小企業への激変緩和措置もどこまで踏み込むのかは流動的な状況です。

>>>労働契約法関連 ~ 働き方の基本的ルール

厚生労働省は、1月25日の労働政策審議会に対して労働契約法の法案要綱を諮問しました。労働基準法は、従業員に対する賃金や労働時間の明示などを企業に義務付けていますが、出向や転籍、労働条件の変更などの手続は曖昧で、おもに民法の判例に依拠するケースが多くなっています。

労働契約法は、そのような実態を踏まえて新たに施行されることとなります。労働契約法の主な内容は、賃金や勤務時間などを定める就業規則の変更は、労働者との合意が必要とした上で、労働者に不利な変更は原則禁止というものです。

ただし、合理的な理由があれば変更を認める例外規定もあり、労働者側からは反発も予想されています。

>>>最低賃金法関連 ~ 生活水準との整合性確保

厚生労働省は、都道府県が地域別の最低賃金の額を決める際、その地域の生活保護の支給額に配慮する必要があることを最低賃金法に明記する方向で制度を見直し、平成19年の通常国会に提出することを明らかにしました。

この背景には、働いた賃金よりも生活保護のほうが多いという多いという「ねじれ」が起きていることがあります。この改正は、生活保護の引下げと最低賃金の水準引き上げの両方向で対応することになりますが、最低賃金の引き上げはアルバイトやパートの従業員を多く抱える企業にとっては、人件費増加による収益低下という問題に直面します。

特に、人件費の変動費化を目的として、正社員からアルバイト・パート、あるいは派遣社員などへのシフトを進めてきた企業は少なくないことから、戦略の転換を余儀なくされる可能性があります。

5 労働時間管理に関するQ & A

労働時間の管理に際しては、経営者と労働者の利害が対立する部分が多くあり、トラブルも発生しています。この章では、トラブルに直結しやすいテーマをQ & A形式で解説します。

>>>時間外労働

Q

残業時間と割増賃金の端数はどのように処理すればよいか

当社では、社員の時間外労働について、本人の申告どおり分単位の端数まで処理をし、時間外手当を支給してきました。しかし事務処理上煩雑なため、簡便化を図りたいと考えています。残業時間および割増賃金の端数処理の具体的方法と留意点を教えてください。

A

1ヶ月における時間および割増賃金の総額での端数処理は可能

労働時間は、基本的にそれが1分であれ、労働時間としてカウントすることが原則となっています。しかし通達では「1ヶ月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること」は労働基準法違反として取り扱わないこととしています。

ここで注意しておくべき点は、あくまでも1ヶ月単位であり、日々の集計レベルで端数処理することは不可となります。

次に割増賃金の取り扱いですが、次の方法は労働基準法違反とはなりません。

1時間当りの賃金額および割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること。

1ヶ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、と同様に処理すること。

留意点としては、通達の中で「これらの方法をとる場合には、就業規則の定めに基づき行うように指導されたい」とされていることから、このような処理をする場合には、あらかじめ就業規則や賃金規程にその旨を明記しておく必要があります。

>>>みなし労働時間

Q

みなし労働時間制適用の営業社員にも休日労働の割増賃金が必要か

当社では、営業社員に事業場外労働みなし労働時間制を採用しています。このたび営業社員が顧客の機材搬入に伴い、法定休日に数時間労働しなければならなくなりましたが、その時間分を平日の労働時間から減らし、割増賃金を支払わないという取り扱いは可能でしょうか。

A

事業場外のみなし労働時間制の適用対象者であっても、休日労働に関する事項は適用される。したがって、休日労働として取り扱い、割増賃金の支払いも必要となる

平日に労働時間を減らしても、休日労働をさせたという事実には変わりありませんので、割増賃金の支払いが必要となります。

みなし労働時間制とは、労働者の労働時間について、実際の労働時間に関わらず、所定労働時間あるいは一定の労働時間勤務したものとみなして、定額の賃金を支払う制度です。具体的には、労働基準法で、事業場外労働と裁量労働（専門業務型と企画業務型）が定められています。

この「みなし」は、労働基準法第4章に定める「労働時間」に関する規定についてのみ適用されるものであり、休憩、深夜業、休日に関する規定の適用までが排除されるものではありません。

また、みなし労働時間制の対象者であっても、法定休日に労働をさせる場合には、休日労働に関する労使協定の締結および労働基準監督署への届出が必要となります。

このケースの場合、顧客での搬入業務が数時間ですので、所定労働時間を超えないものとなります。この場合には、実際の搬入作業に要した時間について、休日労働に関する割増賃金を支払うことになります。

また、例えば搬入作業に要した時間が把握し難い場合には、所定労働時間労働したものとみなします。

休日労働の割り増しについては、人件費の増加要因にもなりますので、事前に休日を変更させるなど、振替休日に対応するのが望ましいでしょう。

>>>休日労働と振替休日



休日労働にすべて振替休日を設け、割増賃金を不支給とすることは可能か

当社では、休日労働する社員が多く、代休の取得も進んでいません。そこで今後は、振替休日でのみ対応したいと考えています。

具体的には、休日労働後1ヶ月以内に必ず振替休日を取得することとし、期間内に取得しない場合は失効とします。このような対応は可能でしょうか。



振替休日として割増賃金を支払わないことは可能だが、休日を失効させた場合は、賃金・割増賃金の支給が必要

「代休」と「振替休日」は異なるものですが、一般的には区別なく取り扱われるなど曖昧な運用が目立ちます。

区 分	代 休	振替休日
内 容	休日労働を行わせた後に、その代償として他の労働日を休みにする。	事前に休日と労働日を入れ替えて、もと労働日だった日を休みにする。
割増賃金の取り扱い	代休は与えても、すでに休日労働を行ったという事実は消えないので、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要。	事前に休日を変更することで、休日労働に該当しないため、通常の賃金の支給のみでよい。
実施要件	なし。 代休を付与するかどうかは使用者の自由。	就業規則に振替休日の規定を設けておく。 事前に振替の対象となる休日と、振替によって新たに休日となる日（振替休日）を設定する。 法定休日の振り替えでは、週1日または4週4日の休日確保する。

今後、代休制度から振替休日制度に移行する際は、次の点に留意する必要があります。

振替休日制度を運用する場合には、就業規則に「所定休日を振り替えて勤務させることがある」旨の定めをし、従業員に周知。

振替休日は、事前に変更後の休日を特定することで、もとの休日を所定勤務日に変更する効果が発生

休日を振り替える場合は、法定休日を確保することが必要。なお週に1回の付与ではなく、4週間に4回の休日を付与する運用の場合には、その旨および4週間の起算日を就業規則に定めておくことが必要。

振替休日の取得期間を1ヶ月以内と制限することは、健康管理面からも望ましいことであるが、1ヶ月を過ぎても取得できなかった場合には、失効ではなく、休日勤務に対する賃金および割増賃金の支払いが必要。