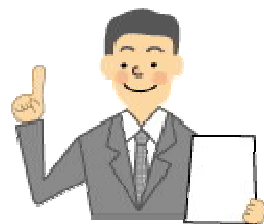


改正案内人がサポートします

制度改正《NAVI》



◆ 残業時間の設定と把握は会社の務めです ◆

改正法：労働基準法（平成 22 年 4 月 1 日より改正）

当欄で一番最初にご紹介させていただいた「割増賃金率の UP」について、みなさん覚えてますか？（忘れてしまったという方はちょっと戻って復習しましょう！）この改正は元々、「労働者の健康を確保するためになるべく長時間の労働は避けましょう」という目的により行われました。

そして実はこの改正と同じ日に同様の目的から、「**残業時間の限度**」に関する法律の改正も行われています。今回はこの改正をピックアップしたいのですが「**残業時間の限度**」なんていってもピンとこない方もいると思いますので、まずは例のごとく前提条件の確認をしていきましょう。

従業員に法定労働時間を超えて労働させる場合や法定休日に労働させる場合は、あらかじめ会社と従業員の間で協定を結び、労働基準監督署に届け出る必要があります。この届出書を「**時間外・休日労働に関する協定届**」といい、書面上で 1 ヶ月や 1 年などの期間を定め、その間に残業労働をさせることができる限度時間を確定させるわけです。これら一連の行程を経て、はじめてその会社で従業員に残業労働や休日労働をさせることが可能となります。またこの協定は、労働基準法第 36 条の規定について定めることから、通称「**36(サブロク)協定**」ともいわれています（この呼び名の方が一般的ですかね）。

さて、問題の残業時間の限度についてですが、例えば 1 ヶ月単位で見ると、現在法律において合計で 45 時間までの残業ならこの 36 協定を締結することにより認められています。ですが超繁忙期やトラブル発生時など、どうしても多くの残業が必要となる時ってありますよね？そんな場合は「**特別条項付き 36 協定**」を結ぶことで、年 6 回（6 ヶ月、1 年の半分を超えてはいけません）まで限度時間を超えて働かせることができます。

改正箇所はこの「**特別条項付き 36 協定**」に限定されます。早速チェックしてみましょう。

改正 割増賃金率を定めましょう！

《改正内容》

以下は「特別条項付き 36 協定」を締結する際に必ず協定に定めなければならない事項になります。改正箇所を赤字表記しています。

- ①原則としての延長時間（限度時間以内の時間）
- ②限度時間を超えて残業を行わせなければならない特別の事情（具体的に）
- ③特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続き
- ④限度時間を超える一定の期間（1 日を超え 3 ヶ月以内の期間、1 年）
- ⑤限度時間を超えることができる回数（1 年のうち半分を超えない範囲まで）
- ⑥④の期間ごとに定めた割増賃金率

《ポイント》

- (1) 追加事項は⑥の割増賃金率に関する項目の1箇所のみですが、その他に以下の努力規定が設けられました。(あくまでも努力規定です。必ず実施しなければならないことではありません。お間違いなく)
 - 限度時間を超えた場合の割増賃金率は、法定割増賃金(2割5分以上)を超える率とするよう努めること
 - そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること
- (2) ここでいう限度時間には休日労働時間は含みません。
- (3) 限度時間を超える時間数に制限はありません。
- (4) ②における「特別の事情」とはあくまでも臨時的なものに限り、具体的な事由を挙げられないものは認められません(決算業務、大規模なクレーム対応、納期のひっ迫などが該当し、業務上やむを得ない時や業務上必要な時というように、具体的な事例を挙げられないものは該当しません)。
- (5) 法定割増賃金を超えない割増賃金率とする場合も、協定に「25%増し」と定めなければいけません。
- (6) 届出様式は特に決まっていないので通常の36協定の余白等を使って記載しても、別紙を作成して届け出てもどちらでも結構です。
- (7) 実際に協定を締結する際の表記例です。ご参考ください。

(特別条項)

一定期間についての延長時間は1ヶ月40時間とする。ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫した時は、労使の協議を経て、年6回を限度として1ヶ月60時間まで延長することができる。なお、延長時間が1ヶ月40時間を超えた場合の割増賃金率は30%とする。

●改正案内人語録●



今回の改正は、前提となる協定が若干イレギュラーなものでしたので改正箇所以外についても《ポイント》で触れてみました。

また、この他にも新たな協定を締結する場合は就業規則の改訂も必要となりますので注意してください(賃金の決定、計算および支払方法に関する規定は、就業規則の絶対的明示事項です)。