

2018年 村尾事務所ニュース

村尾経営労務研究所・高松北部労務協会
特定行政書士・特定社会保険労務士・労務調査士®
高松市中央町8-10 TEL087-835-1477 FAX835-1496
http://muraio-company.sakura.ne.jp/



官庁申請代行・人事労務 ～頑張る企業支援～
■ 社保・労保・産廃・建設許可、入札指名願、経営審査
各種助成金申請など官庁申請手続
■ 就業規則等諸規程の整備、人事・労務諸制度、給与計算
■ 労働紛争解決手続代理 ■ 行政不服申立、告訴、告発
■ 労務トラブル未然防止点検 ■ 監督署是正勧告対応

平成30年3月1日号

「働き方改革」監督署の重点指導

＜残業・休日出勤への適法な対応と時間規制＞

中小企業は、余剰人員を抱えられず、繁忙期、臨時の受注や納期の変更などには、残業や休日出勤で対応せざるを得ないのが現状です。しかし、この「残業や休日出勤」は、労働契約上の所定労働時間の例外事項となるため、法律上次のような手続きが必要です。

①文書明示

就業規則または労働条件通知書や雇用契約書などに残業・休日出勤等の記載があること

②時間外・休日労働協定届

協定届を労働基準監督署へ届出していること

③残業等の限度を超えないこと

その協定で定めた時間外・休日出勤の限度を超えて労働しないこと

なお、時間外について国の目安は、月45時間、年360時間。(1年変形制では、月42時間、年320時間。)ただし、目安時間を超えそうな場合にはあらかじめ、その事由と月及び年の時間外上限を協定(特別条項)で定めれば、年6回月数までは、国の目安時間を超えて労働することも現状では可能です。(このため、残業時間は実質青天井と言われています。これに対して、政府は「働き方改革」で長時間労働の規制を行うために、罰則付きで限度時間を設定する方針を出しました。

④割増賃金の支払い

上記の適法な手続き、または手続きをとっていない違法な残業等に対しても、時間外及び休日出勤等に対する割増賃金を支払う必要があります。

●割増賃金＝割増基礎賃金(時間単価)×割増率×残業等時間数

割増基礎賃金(時間単価)＝時間給の場合には時間給。日給、月給及び歩合給については、次の計算式により時間単価を計算します。

(日給)の時間単価計算＝基本日額+手当日額(通勤、家族、住宅、別居、子女教育、臨時手当を除く)÷1日の労働時間数

(月給)の時間単価計算＝基本月額+手当月額(通勤、家族、住宅、別居、子女教育、臨時手当を除く)÷年間月平均労働時間数

(歩合給)の時間単価計算＝歩合給 ÷当該月の総労働時間数(残業時間含む)

割増率

○時間外：×1.25、(歩合給：×0.25)

○法定休日出勤(1週1日または4週4日の休日が取れないとき)

；×1.35、(歩合給：×0.35)

○法定外休日出勤(1週1日または4週4日の休日はあるが、週の法定時間を超えるとき)：×1.25、(歩合給：×0.25)

○深夜(PM10:00～AM5:00)：×0.25

⑤定額残業代

会社によっては、残業代を定額で採用契約していることがあります。そのような場合には、定額残業代、時間外数及び実際の残業等が定額残業代を超える場合は、その差額を支払う旨就業規則、労働契約、給与辞令等に明記する必要があります。

⑥変形労働時間制の採用

法定労働時間は、週40時間です。(業種、規模により週44時間制あり)1日8Hの場合、完全週休2日制であれば週40時間となりますが、隔週休2日制であれば週48時間の週があり、40時間を超えた8時間については時間外労働になってしまいます。このため1ヶ月あるいは、1年を平均して週40時間制にする方法が変形労働時間制です。

1ヶ月単位労働時間制

1日8Hの場合：9日の休日(28日の月は、8日)

1日7.5Hの場合：8日の休日(28日の月は、7日)

1日7Hの場合：6日の休日

(※就業規則等での定めが必要です。)

1年変形労働時間制

月別繁閑の多い場合には有効です。年末年始や盆休日を含めて1日8Hの場合：年105日の休日、1日7.5Hの場合：87日の休日があれば年間平均して週40時間制になります。(※上記定めその他、1年変形協定届が必要です。)

<お問い合わせ>当事務所まで

NEWS ダイジェスト

- 「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」の開設
厚労省は、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月1日まで残りわずかとなったことから、「無期転換ルール」に関する相談に対応する「無期転換ルール緊急相談ダイヤル」を開設した。無期転換ルールの他に労働条件の相談にも対応。