

はじめに

残業代の悩みはこれで解決!

■残業代についての悩み

連日報道されるサービス残業の記事を見て、

- まさかうちみたいな小さな会社には労働基準監督署は調査に来ないだろう
- まさかうちの社員に限って、内部告発することはないだろう

と期待しながら、

「労働基準監督署の調査が入っても本当に大丈夫だろうか」
「内部告発されたとしても、無事やり過ごせるだろうか」・・・等々
不安になっているのではないのでしょうか。

サンプル

労働基準法、通達（行政の解釈）、労働判例のすべてを社長さんが本業のあいまの時間で熟知するのは大変困難なことです。

「ちゃんと必要な残業代を支払っているつもり」でも、労働基準監督署の調査を受けて初めて残業代の一部が未払いであることに気付かされることもあるでしょう。

「残業代を、そのまま全て支払っていては会社経営が成り立たない」と思いながらも、

「どんな対策をたてたら効果的なのか、よく分からない」

というのが悩みの1つではないでしょうか。

■監督指導による割増賃金の支払い額 約5億1000万円

下の表は岐阜労働局が記者発表した資料（平成20年10月31日）の一部です。これは岐阜労働局および県下7労働基準監督署が、「割増賃金が適正に支払われていないために、労働基準法違反として是正を指導し、1企業あたり100万円以上の割増賃金が支払われた事案」の状況を取りまとめたものです（平成19年度分）。

割増賃金の是正支払事案（1企業あたり100万円以上）

業種	企業数	対象労働者数	割増賃金支払い額（万円）
製造業	30	334	17,562
鉱業	0	0	0
建設業	0	0	0
運輸交通業	4	186	2,389
商業	6	214	2,474
接客娯楽業	3	332	4,407
その他の事業	11	2,058	24,576
計	54	3,124	51,408
1企業平均額			952万円
1労働者平均額			16万円

「えっ、こんなに大きな金額を支払うのか!？」

そうなんです。サービス残業のつけは必ずやってくるのです。

しかも、18年度と比較すると、19年度は企業数で10社増加、対象労働者数は2,136人増加、支払額は2億6,220万円増加と、いずれも大幅に増加しました。岐阜労働局は「重点的に監督指導を」した結果であると分析しています。

適切な残業代対策をとっていたら、こんな大きな金額を支払うことにはならなかったかもしれません。

■企業は人なり

企業の成長は、それを支える従業員の成長なしにはありえません。

そして、そこで働く従業員が

「生き活きと笑顔で仕事に取り組める労働環境をつくる」

のも社長さんの重要な仕事の1つではないでしょうか。

労働時間を適正に管理してくれない会社に対して従業員は不信感を募らせます。この不信感を放置した職場環境では円滑な労務管理は不可能でしょう。

もちろん、自己中心的な考えで従業員にサービス残業をさせている社長さんはほとんどいないと思います。

- ・労働法令に精通していないがために
- ・厳しい経営環境の中でやむを得ず

結果として「残業代を支払えていない」だけです。

自分の身を削ってまで、世のため、会社のため、社員のために日夜働いている多くの社長さんが少しでも適切な残業代の対策を講じるきっかけになればと思いこの小冊子を書くことにしました。

労働時間の適正な管理は、労働基準監督署の突然の指導による不払い残業代の出費をおさえるだけでなく、円滑な労務管理の第1歩です。

多くの会社で、適切な労務管理が行われ、社員のやる気と会社の業績が向上することに、本小冊子が少しでもお役に立てば幸いです。

A

法定内労働時間の見直し

■ 所定労働時間とは

会社が就業規則などで独自に定めた労働時間を「所定労働時間」と言います。

所定労働時間は原則として法定労働時間の範囲内、つまり1日8時間、週40時間以内でなければなりません。

ですから、8時間ちょうどを所定労働時間と定めている会社もあれば、7時間半を所定労働時間として定めている会社もあるでしょう。また、労働者ごとに労働契約で所定労働時間を決める場合もあります。

サンプル

■ 法定内残業とは

さて、ここで法定内残業を説明するために1つ例をあげます。

例えば、ある労働者の所定労働時間を7時間と定めたとします。ある日その労働者に8時間働いてもらった場合には、1時間の残業となります。

ただ、この1時間の残業を含めてもその日の労働時間は8時間ちょうどで、まだ8時間（法定労働時間）を「超えて」いません。つまり、この1時間分の残業は、法律的には時間外労働ではないので、2割5分増しの割増賃金を支払う法的義務はないのです。この割増賃金が不要な残業のことを、法が定めた範囲内の残業という意味で「法定内残業」または「法内超勤」と呼ぶことがあります。

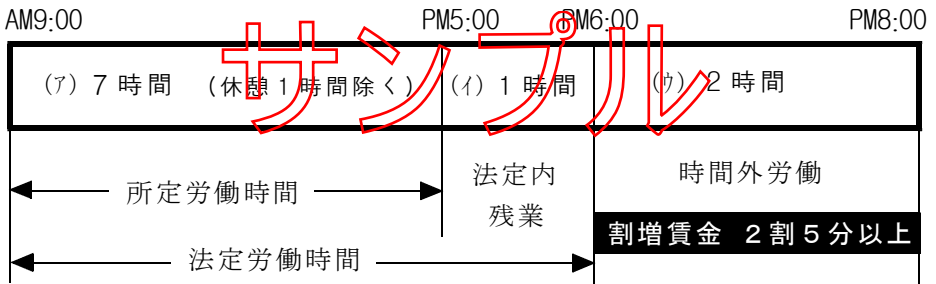
注1 法定内残業には、「割増」賃金がいらなだけで、タダ働きさせてもよいわけではありません。

注2 ある日の労働時間が1日8時間を超えていなくても、週40時間を超える場合には時間外労働になります。

法定内残業（法内超勤）	→	割増賃金が不要
法定外残業（時間外労働）	→	割増賃金が必要

例えば、下の図のように所定労働時間が7時間の会社の場合には、(ア)のPM5:00～PM6:00までの1時間の残業を法定内残業といい、この1時間の残業には2割5分増しの必要がないことになります。仮に時給が1000円であれば、1000円だけ支払えば良いことになります。

● 所定労働時間が7時間の会社の場合



● 時給1000円の場合 ●

(ア) 7時間 × 1000円 = 7000円

(イ) 1時間 × 1000円 = 1000円

(ウ) 2時間 × 1000円 × 1.25 = 2500円

■法定内残業の残業代

先述したように、法定内残業には2割5分の割増賃金を支払う法的な義務はありません。

しかし、就業規則等で「法定内残業も含めて」残業にはすべて割増賃金を支払うことにしている会社があります。

例えば、次のように就業規則等の定めがある場合です。

【割増賃金】第条** 割増賃金は、次の算式により計算する。

(1) 月給制の場合

① 時間外労働割増賃金 (所定労働時間を超えて労働させた場合)
(式省略)

この就業規則でも「所定」労働時間が8時間ちょうどの会社であれば、法定内残業の問題は生じません。

しかし、例えば所定労働時間が7時間の会社の場合は、法定内残業の1時間にも割増賃金を支払う法的義務の就業規則を根拠に生じるのです。通常時給が1000円ならば1250円の支払いが必要になるということですが。

仮に、従業員が50人の会社で1日1時間の法定内残業を月に10日間行ったとすると、上記就業規則によれば割増分だけでも

$$250円 \times 50人 \times 1時間 \times 10日間 = 125,000円$$

の支払いが必要となります。

もう1度いいますが、この金額は本来的には法律上支払い義務のないものです。あくまで会社が独自に定めた就業規則によって支払いの義務が生じているものなのです。どこかで入手したひな形の就業規則をそのまま使用している会社にありがちなパターンです。もちろん、他社との差別化のため戦略的に割増賃金を法定内残業に対しても支払っているのであれば、それは大いに結構なことです。

■法定内残業の残業代対策

もし、あなたの会社が法定労働時間が8時間未満で、かつ、資金的に余裕がないにも関わらず、法定内残業に対しても法定の割増率を乗じているならば、就業規則の見直しを検討してはいかがでしょうか。

まず、1つめに、法定内残業には割増率を乗じないことを就業規則で明確にする方法があります。

●就業規則の記載例

第*条（時間外勤務手当）

1. 所定労働時間を超えて勤務することを命ぜられ、従業員がその勤務に服した場合には、次の各号に定めるところにより時間外勤務手当を支給する。

- ① 所定労働時間を超え法定労働時間未満の時間外勤務

$$\frac{\text{基本給} + \text{職務手当}}{1 \text{ヶ月の平均所定労働時間}} \times \text{時間外勤務時間}$$

- ② 法定労働時間を超えた時間外勤務

$$\frac{\text{基本給} + \text{職務手当}}{1 \text{ヶ月の平均所定労働時間}} \times \text{時間外勤務時間} \times 1.25$$

2つめの方法は、所定労働時間の延長です。

つまり、1日の所定労働時間を法定労働時間の8時間にするのです。

ただし、いずれの方法も労働者にとっては不利益な労働条件の変更にあたりますので、リスクを伴います。

この点の詳細は p 84 を参照して下さい。

**Q7**

いつも急ぎの仕事でもないのに、勝手に会社に残り残業する社員がいます。こんな社員にも残業代の支払いは必要ですか。

A

具体的な状況にもよりますが、ただ会社に残っていたという事実だけでは時間外労働になりません

■割増賃金の必要となる残業とは

割増賃金の支払いが必要となる残業とは、基本的には上司の指示で、かつ上司の指揮命令下において行った時間外労働をさします。

ですので、社員が勝手に残って仕事をしていてもすべてが時間外労働として残業代の支払いが必要になるわけではありません。

判断の基準として、

サンプル

- 会社が残業の指示をした
- 客観的に所定労働時間内では終わらない内容の仕事を示した
- 「本日中に仕上げて帰るように」と残業をせざるを得ない指示を上司がした
- 社員の判断による残業を事後に上司が認めた
- 社員の判断による残業を上司が黙認している

のいずれかのうち、1つでも当てはまれば時間外労働として残業代の支払いが必要になります。どれにも当てはまらなければ、残業代は不要と考えてよいでしょう。

ただし、残業の禁止が暗黙の了解となっている職場では、社員が仕方なく自宅に仕事を持ち帰っている可能性があるため、トラブルを防止する意味でも、労働環境の見直しを検討して下さい。

■対策方法

残業を「申請・許可制」にすることは、社員の勝手な判断による安易な残業をなくす有効な方法です。これは、

- 社員から、残業の予定時間数、残業の業務内容、その必要性等を事前に申請させる
- 上司が申請内容を確認し、残業を許可するというものです。

残業は本来、所定労働時間内でやむなく処理できなかった業務につき会社が残業を命令するという性格のものです。ですから、残業を許可制にすることは、残業のあるべき姿であるといえるのです。

上司の許可のないまま、時間外に会社に残っている者には直ちにタイムカードを打刻させ、戸締まりをさせる等本人に嫌われても帰宅させて下さい。放置していると社員の残業を黙認していることにもなりかねないので強く指導する必要があります。

残業の申請・許可制の方法には

- 一定の時刻以降の残業のみを許可制の対象とする方法
(例えば、午後8時までは社員の判断で残業できるが、午後8時以降は上司の許可を必要とする)
 - 一定の時間数を超える残業のみを許可制の対象とする方法
(例えば、月に20時間までの残業は社員の判断で残業できるが、20時間を超える残業には上司の許可を必要とする)
 - すべての残業について上司の許可を必要とする
- などの方法があります。