



[2007.03.15 <TOIPCS>

] 労働法関連の改正が目白押し  
- 残業代の割増率を引き上げるなど、労働関連3法案閣議決定 -

さて、今年は労働法関連の改正が目白押しです。その中で、政府は3月13日、残業代の割増率引き上げを盛り込んだ労働基準法改正案など労働関連の3法案を閣議決定しました。

労働基準法改正案は長時間労働の是正に向けて、月80時間超の残業代の割増率を、現行の25%以上から50%以上に引き上げるものです。年収などで一定の条件を満たす社員を労働時間規制から除外する自己管理型労働制(日本版ホワイトカラー・エグゼンプション)は労働組合などの反対が強く、導入が見送られました。

月80時間を超える残業が続けば、やがて脳疾患や心臓疾患を起こした場合、その疾患と業務との因果関係が認定される可能性が高く、そうすると労災認定されることはもちろんですが、会社には会社責任が問われることとなります。したがって今回、割増率を引き上げることにより、経営者側にも長時間労働を抑制する努力をしてほしいというねらいがあります。

当事務所にも、残業代を含む人件費が高騰し、会社経営を逼迫しているのでは何かよい方法はないか、といった相談がよく持ち込まれます。中には、あらかじめ残業代の補填として、名称は様々ですが、数万円の手当を定額支給している会社もあります。しかし、定額支給で気をつけなければならないことがあります。残業代の定額支給そのものは労働基準法に抵触するものではありません。しかし、この場合、一切時間管理をしていないか、または時間管理をしていますが、残業時間数がかなり多いにもかかわらず、手当以上のものは一切出さない運用をしている会社が目立ちます。残業代定額支給も、運用を誤れば違法となるので注意が必要です。

ではどうすればよいのか？それは、やはり従業員の労働時間の管理をきちんと行うことが必要となります。時間管理を正確に行い、本来支給すべき残業代を計算し、その額と定額支給する額を比較し、本来額の方が多ければ、定額分との差額を支給しなければなりません。また賃金明細上も定額分は一体何時間分の残業代相当なのかを区分しなければならず、そういった意味では、結構事務処理が大変になります。また残業時間数がたとえ0時間であっても会社としては、約束した定額分の手当は支給しなければなりません。

当事務所では、面倒でも、労働時間を正確に把握し、毎月残業代を計算して支給したほうが、結局会社の経費としては安くなるということをアドバイスしています。