

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2014/05/10

VOL40

● ついに、中小企業にも適用か…60時間超時間外手当50%増

従業員数300人を超える大企業においては、2010年4月から施行されている改正労働基準法によって、1か月60時間を超える時間外労働についての割増率は50%以上と定められています。

現在、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会において、中小企業についても、1か月60時間を超える時間外労働についての割増率を50%以上に改正し、これを2016年4月から実施することを検討しているとのこと。

2010年の法改正当初から、すべての企業に一律に適用することも検討されましたが、経営が苦しい中小企業においては、当面は猶予することとし、3年をめどに再度検討することにしていました。今回の検討は、法改正から4年を経過したところでついにテーブルに挙げられたということになります。

なお、ここでいう『時間外労働』とは、週40時間を超える労働時間から法定休日における労働時間を差し引いた時間のことをいいます。

例えば、所定休日が毎週土日、うち日曜日を法定休日としている事業所においては、土曜日に出勤した場合の労働時間は、ここでいう『時間外労働』に含まれることとなります。

労働基準法においては、1週40時間を超える労働について、「時間外労働」とし、25%以上の割増賃金を、法定休日の労働については、「休日労働」として35%以上の割増賃金をそれぞれ支払うことが定められています。したがって、就業規則上の休日であっても、法定外休日である「土曜日」の労働は、1週40時間超の時間外労働として取り扱い、法定休日である「日曜日」の労働は、「休日労働」として取り扱われているのです。

つまり、ここでいう「時間外労働」とは平日の残業だけでなく、法定外休日である「土曜日の出勤分」も加えた時間のことをいうの

です。となると、休日出勤が多い事業所については、60時間を超えるハードルはそんなに高いわけではないのです。平日2時間の残業で月40時間、土曜日に平日と同様1日10時間労働を、月2回行えば、これで1か月の時間外労働60時間は成立してしまうのです。

本改正による賃金コストへのインパクトはかなり大きいものになるでしょう。例えば、月給250,000円の従業員の時間外手当の単価（割増率25%）は、1,894円となります。これが、法改正後は、1か月60時間を超える時間外労働については、2,273円（割増率50%）となり、1時間当たり379円もの差が生じることになるのです。（所定労働時間1日8時間、年間所定休日118日で計算）

また、現行「土曜日」「日曜日」のいずれの出勤についても「休日出勤」として労働時間数をカウントしていること事業所も多いことと思われます。法改正後は、法定外休日の労働時間については、「時間外労働」時間数として累計する仕組みを整える必要があります。この時間が60時間を超えた場合には、50%増しの割増賃金を支払わなければならないからです。

現実、中小企業においては、「労働時間管理」がうまくできていない事業所が少なからず見受けられます。予定通り、法改正が行われたとしても2年後のことです。しかしながら、法改正がまだ先のことだと放ってはいられません。昨今の景気が上向き傾向の中、残業時間は増加することが予想されます。この状況で法改正が行われれば、賃金コストの上昇はかなりのものとなるでしょう。「労働時間の削減」は、一朝一夕にはいかないことが多いのです。時間外労働が多い事業所については、早急に対策を検討をする必要があります。

● パートタイム労働法の改正

パートタイム労働法が改正されます。ここでいうパートタイム労働者とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（正社員）の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことをいいます。改正法のポイントは以下の通りとなっています。

1 正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大

従来、正社員と差別的扱いが禁止されるパートタイム労働者については、①職務内容（仕事の内容や責任）が正社員と同一、②人材活用の仕組み（人事異動の有無や範囲）が正社員と同一、③無期労働契約を締結している、のいずれの要件も満たすパートタイム労働者に限られていました。

今回の改正により、上記①、②に該当すれば正社員と差別的取扱いが禁止されることになるのです。つまり、有期労働契約であるパートタイム労働者であっても、職務内容、人材活用の仕組みが正社員と同一であれば、差別的取り扱いが禁止されることとなります。

ここで禁止される差別的取扱いとは、「賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他のすべての待遇」についてのことをいいます。

2 「短時間労働者の待遇の原則」の新設

事業主が、雇用するパートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならないとする、すべてのパー

トタイム労働者を対象とした待遇の原則の規定が創設されます。

3 パートタイム労働者を雇い入れた時の「事業主による説明義務」の新設

事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたときは、①賃金制度はどうなっているか、②どのような教育訓練や福利厚生施設の利用の機会があるか、③どのような正社員転換推進措置があるかなどの実施する「雇用管理の改善措置」について説明しなければなりません。なお、労働契約法において、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにする」と定められている点にも注意が必要です。

4 パートタイム労働者からの相談に対応するための事業主による「体制整備の義務」の新設

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。例としては、①相談担当者を決め、相談に対応させる、②事業主自身が相談担当者となり、相談対応を行うなどが挙げられています。

本改正法の施行日は、公布日である2014年4月23日から1年以内とされています。今後のパートタイマーの雇用管理については、本改正法だけでなく、「5年経過後の無期雇用」への転換申出応諾義務や「社会保険加入基準」の見直しなども踏まえて検討していく必要があります。

Iino Management & Labor Consulting Office

Tel: 03-6661-6597 Fax:03-6661-6598

E-Mail: office@sr-iino.com

HP: <http://www.sr-iino.com/> <http://www.iino-office.jp/>