

労務法制委員会 Q & A

弁護士法人リーガルプラス 成田法律事務所
弁護士 宮崎 寛之 氏



今回の労務法制委員会は、労働時間管理の実務と法的留意点というテーマで行われる予定でした。残念ながら中止となってしまいましたが、お話す予定だった内容から、特に関連がありそうなものを取り上げます。

Q 時間外労働の上限規制について教えてください。

A 時間外労働として認められるのは、原則月45時間、年360時間まで、と定められました。臨時的な特別の事情があり、労使が合意した場合にはこれを延ばすことができますが、それでも上限は年720時間ですし、時間外労働と休日労働の合計は月100時間未満、2ヶ月から6ヶ月の時間外労働の平均が80時間未満、月45時間を超えられるのは6回までという制約があります。

違反した場合の罰則（6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金）も定められています。

中小企業であっても、今年（2020年）4月からは同様の規制が適用されます。

ただし、建設事業と自動車運転の業務等には2024年3月末まで猶予が認められています。また、猶予期間後も、適用されない条項があります。

Q 時間外労働について、36協定の内容に変更が必要でしょうか。

A 必要です。新様式になっていますので、新様式に対応した協定とする必要があります。

例えば、月45時間以上の時間外労働をさせることが認められる「臨時的な特別の事情」は、できる限り具体的に定めなければならず、「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」等といった抽象的な記載は認められません。「受注の集中」「臨時の受注、納期変更」といったある程度具体的な記載が求められます。

また、限度時間を超えて労働させる労働者の健康および福祉を確保するための措置についての具体的内容の記載も求められています。

Q 50時間分の時間外労働に対応する固定残業代（みなし残業代）を支払っていますが、このままで問題ないでしょうか。

A 問題があると考えます。上限規制では、月45時間以上を超える時間外労働をさせることができるのは、6回までとされています。

それにもかかわらず、固定残業代として50時間分の残業代を支給するとするのは、毎月50時間の時間外労働をすることを前提としているととらえられ、時間外労働の上限規制の趣旨に反し、固定残業代の規定そのものが無効であるとの判断がなされる可能性があります。その場合、残業代請求をされると基礎賃金の額が大幅に増額されます。

上限規制前ですが、長時間の残業を前提とする固定残業代の定めは無効とされた裁判例もありますので、固定残業代は45時間分までと規定すべきでしょう。

Q 労働時間の管理ではこういったことに気を付けるべきでしょうか。

A まず、管理するツールとしては、タイムカードやICカードと言って客観的な記録資料が残るのが望ましいです。

また、所定労働時間を一定程度超過する時間外労働をする場合、従業員から申請を行わせるという扱いにすべきです。具体的には、残業理由、残業時間を原則として事前に上長に申請し、上長が承認するという方法が考えられます。

従業員から残業代請求がなされた場合に、会社側からよく出てくる意見として、「定時後仕事をせず雑談していただけで働いていなかったのに、タイムカードを押していなかった」「（早出）残業するほどの業務量ではなかった」というものがあります。

しかし、労働時間管理は会社が行うべきものであり、タイムカード等がある場合、よほどの事情がない限り、裁判においてこれらの主張は認められません。

特に今後は罰則がある上限規制の関係もあり、従業員の労働時間管理はより注意深く行わなければならないと思います。

残業の申請がないのに退勤時間が遅いとか、特に理由もないのに始業1時間以上前に出勤している、といった事態が発生していないか、各従業員の労働時間を確認し、異常があれば是正することが、会社を予期しない残業代請求から救うこととなります。