

来年4月から時間外手当が割増しになる？

保険サービスシステム株式会社
特定社会保険労務士

馬場 栄

早急に手を打つべき

「残業代対策」の極意伝授します



平成22年4月1日に施行された改正労働基準法では、1カ月に60時間を超える時間外労働を行なう場合の割増率を「50%以上」とすること等が定められています。この改正点は中小企業に対しては施行後3年間適用が猶予されてきました。つまり該当する中小企業では平成25年4月1日から適用になる可能性があります。企業としてはなんらかの残業代対策が必要です。そのポイントを専門家がアドバイスします。

未払い残業代請求ビジネスに
目が向けられている!?

平成25年に中小企業にとって経営上、大きな影響を与えかねない法改正が予測されています。その法改正とは「60時間超部分の時間外労働に対する割増賃金率150%への引上げ義務化」です。

この改正は平成22年4月の労働基準法改正時に既に定められた事項ではありませんが、その際に中小企業に対しては、「当分の間」適用を猶予することとされました（中小企業の定義は次ページ図表1を参照）。

また、平成24年7月31日に行なわれた労働政策審議会の中では、委員から「猶予期間終了に向けて早期に議論ができるように努めていきたい」との意見が出ました。

図表1 中小企業の定義

業 種	資本金の額または 出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

④ 労働者が弁護士などへ未払い残業代に関する相談をする件数が増加する

③ (残業代対策のための) 就業規則等の見直しに対する従業員の同意が取りづらくなる。

② 残業代についての従業員の権利意識が高まる。

① マスコミに取り上げられることにより、世間に広く認知され、残業代問題に対する関心が高くなる。

つまり、これは政府としても本格的に猶予期間終了に向けて始動したことを示しており、これらのことを考慮すると、冒頭に述べたように平成25年春先には、中小企業への「60時間超部分の時間外労働に対する賃金割増率150%へ引上げ義務化」の適用が現実味を帯びてきたということです。

では、この改正が中小企業にも適用された場合、どのような事態が予想されるでしょうか。

具体的には、

⑤ 人件費増による経営難から、人員削減や事業縮小の可能性が増える。

などが挙げられます。

ひと昔前に「払い過ぎた金利は請求すれば取り戻せます」というキャッチコピーを掲げ、多くの弁護士が参入したビジネスがありました。いわゆる「過払金請求ビジネス」です。そのビジネスが一時期と比べ落ち着いてきた昨今、弁護士が次に目をつけているのが「未払い残業代請求ビジネス」なのです。

このマーケット規模は推定11兆円ともいわれ、弁護士のみならず行政書士や司法書士なども本格参入する例が増え始めています。また、中にはネット上で簡単に未払い残業代を概算で計算できる弁護士事務所のホームページも登場するなど、労働者が未払い残業代を請求するための知識や方法を身につけやすい環境が急速に進んでいます。

「過払金請求ビジネス」です。そのビジネスが一時期と比べ落ち着いてきた昨今、弁護士が次に目をつけているのが「未払い残業代請求ビジネス」なのです。

未払い残業代請求の 3つのパターン

私共にご相談いただく新たな傾向として、①在職中の労働者からの請求、②家族（特に配偶者）同席での残業代請求、③退職した管理監督者からの請求、という3つの特徴があります。

まず1つ目の「在職中の労働者からの請求」についてです。今までは、会社を退職後にしばらくしてから請求するというケースが一般的でしたが、現在は雇用情勢の不安から在職中に請求するというケースが増えています。在職中の労働者が未払い残業代を請求し、それに対し会社が支払いに応じることによる問題は、「請求したら〇〇円もらえた」という事実が他の労働者に伝わり、そしてその情報を聞いた他の労働者も「自分も請求しよう」

と請求してくる点です。

続いて2つ目の「家族（特に配偶者）同席での残業代請求」です。会社側からすると、「うちの社員は何ひとつ不平不満も言わずに働いてくれているから、そんな請求をしてくることなど心配する必要はない」と思っているかもしれませんが。しかし、家族のほうは「毎日夜遅くまで仕事をしているのに、給与が低い」と不平不満を抱えていて、残業代請求に関する知識を付け、労働者本人に請求を強く促すという場合があります。

そして3つ目の「退職した管理監督者からの請求」についてです。会社側はその労働者を労働基準法第41条に該当する管理監督者だと判断し、時間外・休日労働に対する残業代を一切支払っていないかったものの、その労働者が退職後に「自分はそもそも管理監督者には該当しない」と主張し、未払い残業代を請求してくるというケースです。

この労働基準法第41条にある管理監督者の定義では、次の3要件をすべて満たす必要があります。

- ① 経営に対する裁量権や採用・異動等に対する人事権が大きく与えられている
- ② 出勤・退勤時間に関し、一切の裁量が与えられている（遅刻や早退という概念が一切無い）
- ③ 管理監督者より役職が下の社員と比べ、それ相応の給与が支給されている（部下の残業代込みの給与よりも、管理監督者の残業代なしの給与の方が多い）

つまり、中小企業の規模でこれらすべてに該当し「管理監督者」と呼べるのは社長もしくは取締役クラスぐらいであり、例えば工場長や執行役員といった、会社内の職責上は管理監督者と呼ばれている人でも、過去の判例に照らし合わせると、労働基準法上は管理監督者に該当しないとされるケースが

図表2 割増単価の計算式

$$\frac{\text{賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times \text{割増率}$$

※賃金からは家族手当、通勤手当、住宅手当、賞与を除く

図表3 月平均所定労働時間の算出方法

$$\frac{1 \text{日の所定労働時間} \times (365 \text{日} - \text{年間休日数})}{12 \text{力月}}$$

【具体例】

- 1日の所定労働時間 8時間
- 休日：年間休日数 125日

〔 毎週土曜日【52日】 毎週日曜日【52日】 祝祭日【15日】
夏期休暇【3日】 年末年始休暇【3日】 〕

$$\frac{8 \text{時間} \times (365 \text{日} - 125 \text{日})}{12 \text{力月}} = 160 \text{時間} / \text{月}$$

多々あるということですよ。

残業代の計算方法を
確認しておこう

私共にご相談のあった会社の実態を拝見すると、残業問題のない会社は10〜15社に1社程度しかありません。残業代を支払っているものの法律どおりの支払い方でなかったり、または残業代が給料に含まれていると誤認されているケースが大半です。

ここで残業代の計算方法について整理しておきましょう。

給与の支払い方法が月給制であれ日給制であれ、残業代は全て時給に換算して計算されます。この時給単価の算式は分母に月平均所定労働時間、分子に賃金が入ります（前ページ図表2参照）。分母の月平均所定労働時間は各企業によって異なりますが、相談に来

た多くの方は「他社が〇〇時間でやっている」と聞いたから」という理由だけで月平均所定労働時間を決めていきます。これが未払残業代を発生させる原因の一つです。

正しい計算の根拠となる数字は労働基準法で定められており、「1日の所定労働時間」と「年間休日数」で決定されます。具体例で見てください（前ページ図表3参照）。

図表の例では1日の所定労働時間8時間、休日は土、日、祝日、夏季休暇、年末年始で年間休日数は合計125日となります。休日が125日ということは、つまり年間労働日数が240日となります。そしてこの240日に1日の所定労働時間8時間を掛けた1920時間、これが年間の所定労働時間です。これを月単位に換算するために12カ月で割ると160時間、これがこの会社の月平均所定労働時間となります。

次に分子にくる賃金についてです。

図表2にもあるように、家族手当、通勤手当、住宅手当、賞与の4つ以外の手当は全て含める必要があります。

経営者の方とお話ししていると「歩合給や皆勤手当は入れなくても差し支えない」、「役職手当は残業代見合いだと口頭で伝えたくえで支払っているから、残業代単価に含めていない」と言う方がいらつしやいますが、それは全くの間違いということになります。

こうして求められた賃金を月平均所定労働時間で割って求められた時給単価に、時間外や深夜、休日といった割増率を掛けたものが残業代単価となります。

オススメなのは
定額残業制だ！

会社が抱えている未払い残業代のり

スクについてお話をしてきましたが、ここからはその対策について見ていくことにしましょう。

普段、数多くの中小企業の経営者の方や労働担当者の話をお伺いしているとき、ある共通点が浮かび上がってきました。それは「給料の決め方」についてです。中小企業の場合、給与について明確な基準の無い場合が多く、他の社員とのバランスや人件費として充てられる予算から逆算しているケースが多数です。社長の目が全社員に対して行き渡るくらいの人数規模であれば、賃金テーブルなどは使用せず、経営者の判断で決定するほうが柔軟に対応できるというメリットがあります。

ただ問題なのは、この金額を決めるときに、残業代込みの金額として考えており、さらには労働者への説明も「この金額は残業代込みの金額」と簡単に口頭で伝えているだけのケースが非常に多いということです。

図表4 定額残業制導入による効果

現状		定額残業制導入	
賃金合計	300,000円	賃金合計	300,000円
月平均所定労働時間160時間			
基本給 250,000円	基本給	基本給 250,000円	基本給
役職手当 30,000円	諸手当①	役職時間外手当 30,000円	諸手当②
職能手当 10,000円		職能時間外手当 10,000円	
業績手当 10,000円		業績時間外手当 10,000円	
支払済残業代	0円 0時間	固定残業代(諸手当②)	50,000円/月
		固定残業代に含まれる 残業時間	25時間/月
			↑ 50,000円 ÷ 1,953円
残業代単価(A)	2,344円/時	残業代単価(B)	1,953円/時
	↑ 300,000円 ÷ 160時間 × 1.25		↑ 250,000円 ÷ 160時間 × 1.25
		残業代単価削減効果 (A) - (B)	-391円/時

仮にこのケースで争いになった場合、支払っていた給与が残業代込みの金額として認められるでしょうか？ 残念ながら、口約束だけで書面上のやりとりが無いものが裁判で認められる可能性は、限りなくゼロといわざるを得ません。会社側の考え方は正しいのですが、判例上からすると不備なのです。ではどうしたら良いのかというと、

①就業規則(給与規程)、②雇用契約書、③給与明細の3点の整備が不可欠となります。つまり、しっかりとした根拠を就業規則と雇用契約書に明文化したうえで、残業代を前払いとして支給することは合法的に認められているのです。これがいわゆる「定額残業制」と呼ばれるものです。

具体的な数字を使ってこの制度を解説していきましょう(図表4参照)。

現状の給与は、基本給25万円、役職手当3万円、職能手当1万円、業績手当1万円の総額30万円となっています。

このケースで各種手当の金額は一切変えずに、役職手当、職能手当、業績手当の3つを残業代の前払いとして支給した場合どうなるでしょうか。

つまり30万円のうち5万円を残業代の前払いとして支給するのです。これにより、時間数でいうと25時間分（5万円÷残業代単価1953円）の残業代が支払われていることとなります。

言い換えると月25時間までの残業であれば、時間外労働に対する賃金を支払う必要がないということです。

さらにもう1つの効果として、残業代単価が引き下がっていることがお分かりになるかと思います。残業代単価を計算する際の分子にくる賃金からは「残業代」は除くことができるので、ここでいう役職手当、職能手当、業績手当は分子に含める必要がありません。結果、分子にくる賃金額も30万円から25万円に減少し、割増賃金も2344円から1953円へ減少するのです。

残業時間対策としては専門業務型裁量労働制や企画業務型裁量労働制、事業場外のみなし労働時間制など、労働基準法上でも対応策はいくつかありますが、中小企業にとって一番合理的かつ効果的な対策が、この定額残業制であるということ、私は確信しています。

定額残業制導入のための3つのステップ

では次に、定額残業制導入のために会社がやらなければならない3つの事項について具体的にみていきましょう。

① 就業規則（給与規程）の改訂

まず、第一段階が就業規則（給与規程）の改訂です。定額残業制を合法的に運用するためには、その根拠として各種手当が残業代見合いであることを

規程上明確にしておく必要があります。なお、定額残業制導入に際し、手当の名称を「職務手当」から「職務時間外手当」などと変更することにより、労働者にもその手当が時間外手当としての意味合いを持つている旨を周知させることも出来ます。

また、定額残業制はあくまで一定時間数までの残業代前払いなので、言い換えると前払い部分を越えた時間に関しては残業代を支払う旨を規程上明記しておくことも重要なポイントです。

② 雇用契約書の整備

第二段階が雇用契約書の整備です。定額残業制を導入する場合、全社員の同意を得る必要があります。

通常の就業規則改訂は、変更した内容について労働者代表の意見を聞くだけで変更可能です。また、労働基準法上で求められているのはあくまで「意見を聞く」ことなので、変更した内容

に反対部分があったとしても、そのまま労働基準監督署へ提出することは可能です。

ただし、その中でも例外があり、労働者の不利益変更が伴う場合は、労働者全員の同意がないと改訂内容が法的に効力を発揮しません。

また、労働契約法第8条では「労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる」と規定されています。ここでいう労働条件の変更とは、各種手当が残業代見合いとして支給されることであり、つまりは労働者がそのことを正確に理解した上で合意（同意）を得ることにより、初めて変更が有効であるということです。

その同意を確認するための方法として、私共が提案しているのが、定額残業制に関する事項が記載された雇用契約書を今一度社員全員から取り付けるという方法です。

雇用契約書は入社時だけしか取り交わせないものと思われている方が多いようですが、そんなことはありません。入社してから年数を重ねていく上で労働条件等が大きく変化している労働者や、過去に労働条件の不利益変更をしたことがあり、本来であれば同意が必要であったにも関わらず書面上での同意は取っていない労働者、そもそも入社時に雇用契約書自体取り交わしをしていなかった労働者については、雇用契約書を改めて取り交わしましょう。この就業規則改訂というタイミングで、もう一度労働条件を再確認する意味も含めて、労働者全員と雇用契約書を取り交わし、署名捺印をもらい、あわせて就業規則の改訂にも同意してもらうことです。

③ 給与明細への記載

第三段階が給与明細への記載です。例えば、就業規則（給与規程）、雇用

契約書上では営業手当が残業代見合いとして支給される旨明記されているにも関わらず、毎月交付する給与明細での表記上が「営業手当」ではなく「歩合給」などと記載されていた場合、労働者がこの手当は残業代見合いではないと誤認する可能性があります。

会社全体の規程（就業規則）から、個々の契約書（雇用契約書）、そして毎月の支給時（給与明細）に至るまで、定額残業制が認められる根拠を一貫させるためにも、給与明細の記載方法まで配慮する必要があります。

定額残業制は能力に応じて賃金を支払うための制度だ

定額残業制導入を本格的に検討する会社は、労働トラブルが最近発生していないことが最低条件です。

例えば、最近未払い賃金請求があり、

特定の労働者にのみ支払いをし、その後すぐに残業代対策として定額残業制を導入しようとする、かえってトラブルの引き金となりかねません。というのも、前述したように未払い賃金請求に応じたという事実は、経営者の方が思っている以上に簡単に労働者全体に知れ渡るものだからです。

そのため、最近労働トラブルがあった場合は、その問題が終息し、ほとぼりが冷めた後、半年程度経過してから対策を講じるのが、賢いやり方です。逆に言うと、現状トラブルがない良好な労使関係を保っている会社であれば、定額残業制は比較的導入しやすいとも言えます。

なお、定額残業制は、一見すると労働者にとって不利でしかないように思えますが、見方を変えようと「社員の能力に応じて賃金を支払うための制度」とも言えます。

現在の労働基準法は、あくまで「働

いた時間」に対して賃金を支払うという観点であるため、効率よく業務をこなし定時には帰宅する優秀な社員ほど残業手当としての賃金が少なくなり、逆に非効率にダラダラと残業する社員ほど残業手当がたくさんもらえるという不公平感が発生する構造となっています。

その「不公平感」を是正すべく、残業代としていくらか払うのかをあらかじめ金額設定し、その前払い残業手当にあたる部分は社員の能力等に応じて金額を決定していくのが「定額残業制」です。言い換えれば一種の人事考課制度も兼ねたものとも言えます。そのため、今まで以上に従業員全員がいかに効率的に仕事をこなすかを考える習慣がつく効果も見込めます。



労働者は労働基準法によって強固に

守られています。その中で合法的に会社側の権利を守る唯一の方法が、就業規則の整備だといっても過言ではありません。

また就業規則は、何か問題が起きてから整備するのではなく、事前に整備しておくことにより、経営者ももとより労働者も安心して業務に励むことができるものだと私は確信しています。

● ばば さかえ

保険サービスシステムは「労務リスクをなくし、中小企業を守る」を使命とし、その経営者側に立つスタッフがご好評いただいています。毎月約20社のペースで新規契約をいただいております。現在までの累計（H24年10月時点）で約500社の就業規則作成に携わらせていただきました。『近況』毎年100回超の就業規則セミナーを開催しており、毎回多くの経営者の方にご出席いただいております。興味のある方は<http://www.hokenss.co.jp/SEMS/>をご覧ください。