



小さな会社のための 労務管理 講座

株式会社
北見式賃金研究所
所長 北見 昌朗

社会に出たのは昭和57年。経済記者として毎日、経営者に突撃取材。社長さんたちのド真剣な生き様に感銘を受け、経営者になりたいと一念発起して独立したのが平成7年。以後、経営者に給与の払い方を提案しつつも、自分が職員の給与問題で四苦八苦。社長の孤独さ、辛さをまじまじと実感。負けてたまるかと、自分を叱咤激励！モットーは「社員あつての会社 会社あつての社長 社長あつての社員」。「愛知千年企業」(中日新聞社)など著書多数。名古屋出身。

第4回目 わかりにくい残業規制の「中身」 どうなる労働基準法改正!

残業の削減は、どこの会社でも取り組んでおられますが、その管理はこんな感じになっていませんか？

Q 残業は月間80時間超になつていないか？

つまり過労死ラインと言われる時間数を意識してのことだと思えます。しかしながら国会で審議予定の労働基準法改正案は、そんなレベルのものではありません。

具体的には9月以降の国会の審議によりますが、7月時点での情報によりますと、おおむねこのような内容になりそうです。

仮に36時間外協定(特別条項付き)を出していたとしても、次のような要件を全部満たさなければなりません。

Q 残業は年間720時間以内か？

Q 残業は月間100時間未満か？(ここだけ未満です)

Q 残業は平均80時間以内か？(連続した2-6ヶ月の平均)

Q 月間45時間超の残業は年間6回以下か？

いかがでしょうか？要件が多いので、理解するだけでも大変です

※上記内容は今後審議予定のため、変更の可能性があります。

よね？筆者は、個人的にはもっと単純な要件(例えば「残業は年間720時間以内かつ月間100時間以内とする」など)にして欲しいと願います。

1つや2つならクリアできたとしても、全部の要件をクリアするのは相当困難だと感じませんか？

一番難しそうなのは「Q 月間45時間超の残業は年間6回以下か？」の部分だと推察します。これまでも特別条項には「年6回まで」という上限はありましたが、形骸化されていて実際にはあまり管理されていなかったと思います。

例えば、1つの例を挙げてみましょう。元旦営業をしているショッピングセンターを想像してください。繁忙期は、1月、5月、7月、8月、12月だったとします。

残業は最低でも毎月「30時間」あつたとして、繁忙期に更に加えて「50時間」(つまり合計80時間)あつたとします。そうなりますと、「30時間×12ヶ月」の部分は36時間外協定の「年間360時間」(1年単位変形労働時間制の場合は320時間)以内ですのでセーフです。繁忙期においても「30時間+

50時間=80時間」ということで、80時間以内を守っているのでセーフです。

しかしながら、7月または8月に80時間を1分でも超過したら、その2ヶ月平均が80時間超となるため、違法残業になります。

このように残業規制が厳しくなりますと、日本人の働き方も変わりそうです。目の前に残った仕事があつたとします。退社時刻が来たら、仕事をそっちのけにして帰りますか？多くの方は残業をしてもやり切りますよね？ところがそれができなくなるのです。限度時間を超えての残業は即「違法残業」になります。

経営者は、労働基準法改正が経営に与える影響の大きさを覚悟して、腹をくくった方が良さそうです。

話のポイント

労働基準法改正案が通つた場合、残業規制の厳格化が進む。

●月間45時間超の残業は

年間6回以下か？

●残業は年間720時間以内か？