



株式会社ブレイン
コンサルティングオフィス
社会保険労務士 北條 孝枝

今から準備 改正労基法の 全面施行で残業削減が必須に!

はじめに

2019年4月の働き方改革関連法の施行により、労働基準法に時間外労働の上限が定められ、併せて罰則も設けられました。同時に中小企業には当分の間猶予とされていた月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率を5割以上とする期日が、2023年4月1日とされました。これにより、2023年4月1日以降は、時間外労働が月60時間を超え、更に深夜時間帯に及んだ場合の割増率は7割5分以上での支払い義務があることとなります。

また、時間外労働の上限規制の猶予対象となっていた建設の事業、医師、自動車運転者についても基準が固まってきました。

経営面からも、従業員の健康管理・安全配慮の観点からも残業削減は喫緊の課題となります。改正内容と、残業削減にどう取り組んでいけばよいかについて解説します。

1. すぐに準備 月60時間を超える残業代は5割増しに?

2023年4月1日から中小企業にも適用される内容は下記の通りです。

- (1)月60時間超の時間外労働について、割増賃金率を5割以上へ引上げ
- (2)労使協定により、(1)の改正による引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇(代替休暇)を与えることも可能

- 時間外労働とは、1日8時間、週40時間を超える労働時間を指します。(ただし、法定休日(週1日、または4週4休の変形休日)を除きます)
- 1日8時間、週20日の勤務をする契約の従業員で考えた場合、1日に3時間の残業をすれば、1か月(給与計算の1か月単位で考えます)で60時間となり、こ

れを超えれば割増率は、2割5分から2倍の5割で残業代を支払わなければなりません。

- 5割の割増での支払いに代えて代替休暇を与える場合には、労使協定で下記の4つの内容を定めることとなっています。

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
(法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月間以内の期間)
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

このうち、①の具体的な時間数の算定方法を具体例で示します。

例) 時間外労働を月76時間した場合
 $16時間 \times (50\% - 25\%) = 4時間 \dots \dots$ 代替休暇として与えられる時間数
 ※4時間を代替休暇として与えれば、4時間分は25%の割増率で支払えばよい

また、代替休暇を取る予定だった従業員が、代替休暇を取らなかった場合には、代替休暇を取れないことが確定した月の給与の計算に不足している残りの25%分を支払わなければなりません。

2. 建設事業者、医師、ドライバーの残業時間の上限規制は何時間まで?

時間外労働の上限規制の猶予となっていた3つの業者、職種についての上限も固まってきました。2024年4月1日から適用になります。

- 建設事業者、自動車運転者については、現在の他の職種や業種と同じとされました。
 ただし、自動車運転者については、国土交通省の1か月、1日あたりの拘束時間や休息时间(勤務間インターバル9時間以上)の制限もあるため、そちらも確認しておく必要があります。

- 医師については、患者への応召義務があるため、特別な水準が設けられる方向で厚労省が検討会で検討を進めています。

原則

月 45 時間以内・年 360 時間以内

特別条項*

年 960 時間 (A水準) ・月 100 時間未満 (例外あり)、地域の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる水準 (連携B ・ B水準) 及び集中的に技能を向上させるために必要な水準 (C水準) として、年 1,860 時間・月 100 時間未満 (例外あり) の上限時間数を設定

※臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合

長時間労働になりがちな業種、職種についても2024年4月に間に合うように、残業削減の対策をしていかなければなりません。

3. 残業削減のための取り組み手順と対応策の事例紹介

- まずは、勤怠データから実態を把握しましょう。
 労働時間をリアルタイムで把握し、36協定超えや、長時間労働になる前に労働者本人と残業を承認する上司、法令や36協定に抵触しないかをチェックする人事労務担当者に対し、予め自社で定めた所定の水準でアラートが出て注意喚起できるような勤怠システムであれば理想的であるといえます。

労働時間の実態の把握のためにすべきこと

まずは、**労働時間の見える化**を
※客観的な方法で管理(指針→省令改正へ)

残業は必ず、
申請→許可→本人の確認
の手順による

業務に関係のない
居残り禁止

+ 従業員それぞれのワークフローや指導の記録を残す

Copyright(C)Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

- 適切な時間管理を行うことで、客観的な分析のための数値が得られます。その数値をもとに長時間労働対策に結び付けることができます。

- 具体的な対策としては、業務の見直しでムダ・ムラ・ムリを削減することです。

ムダをなくすためには、見直した業務を「やめる・減らす(やり方を変える) こと」です。費用対効果を検討し、思い切ってやめる、減らす、人の対応からITの活用へとやり方を変えることが考えられます。

ムラをなくすには、集中による効率アップをすることで。業務に標準時間を設ける、集中作業時間を設けその時間帯には、電話対応をさせないことや話しかけないことを徹底します。ノー残業デーの設置や帰社時間になったらPCを使えないようにしている企業もあります。

ムリをなくすには、1年、1か月、1日の時間帯ごとの業務の繁閑に合わせ、人員配置を見直す、労働者ごとの年次有給休暇の計画的付与を取り入れる等の対策も考えられます。

長時間労働や残業が多い企業では、社員のモチベーションの低下や離職率が高い傾向があります。少子高齢化による労働者の不足が避けられない状況である中、自社の働き方改革に取り組んでいくことがますます大切になってきました。

働き方改革を進めるためには

- 労働時間
- 休暇取得
- 離職率
- 生産性 etc.

現状把握

- 働き方や休み方の問題となっている要因の洗い出し

原因分析

- 制度導入
- ICT活用
- ムダの削減 etc.

具体的
な方策

- 社員のニーズや意見を取り入れて検討する

解決策
検討

「組織力の強化」と「業績向上」につなげるために、個人と組織の成長の方向性が連動し、お互いに貢献しあえるような関係の構築を目指す

Copyright(C)Brain Consulting Office Co., Ltd. All Rights Reserved

参考URL

- ・厚労省サイト:働き方改革特設サイト
<https://hatakakataikaku.mhlw.go.jp/>
- ・厚労省リーフレット:中小企業の事業主の皆さまへ
 2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます
<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>
- ・厚労省サイト:代替休暇制度を設ける場合の就業規則規定例
https://jsite.mhlw.go.jp/ehime-roudoukyoku/library/ehime-roudoukyoku/annai/kantokuk/20409/file/20409_04.pdf
- ・国土交通省サイト:運転者の労務管理等
<https://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/03safety/personnelmanagement.html>
- ・東京労働局リーフレット:建設業の事業主の皆様へ
 令和6年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/001071086.pdf>

5

日新火災 SAFETY INFORMATION Vol.118(2022.12)

6

日新火災 SAFETY INFORMATION Vol.118(2022.12)