

【時間外労働の上限規制】

労働政策審議会において、時間外労働の規制について、どのような在り方が適当かということが議論されています。この議論の結果を反映して作成される労働基準法改正案は、今後の企業運営を行っていく中で大きなインパクトを持つ可能性があります。そこで、現時点で検討されている内容をご紹介します。（今後の議論の内容次第で結論が変わる可能性があります）

1. 上限規制の基本的枠組み

月 45 時間、年 360 時間（1 年変形労働時間制の場合は月 42 時間、年 320 時間）の規制を法律化する。また、いわゆる 36 協定に特別条項を付けば年 6 回までは上限の設定がなかったところ、年間 720 時間までとする。そして、この 720 時間の内訳にも制限を加え、休日労働を含み 2～6 ヶ月で平均 80 時間以内、かつ単月は 100 時間未満とする。

これまでにない規制という部分では、年間が 720 時間までに規制されること、休日労働を含んで単月 100 時間を超えられなくなるところです。

2. 適用除外の扱い

現行で自動車運転者と建設業は別規制または規制がありませんが、将来的には月 45 時間、年 360 時間での規制を目指すと言われています。

3. その他 36 協定の内容などについて

1) 健康確保措置を協定に記載する（特別休暇付与、連続した有給取得促進、医師面接指導、勤務インターバルの導入、深夜回数制限など）。

2) 長時間労働対策として、管理監督者を含むすべての労働者の労働時間を客観的な方法その他適切な措置で把握をする。

3) 過半数代表者の適切な選出を徹底する。「使用者の意向による選出」は手続き違反に当たることを明確化する。

以上が大まかな内容です。細部に変更はあっても、大枠は変わらないのではないかと考えます。中には単月 100 時間、過半数代表者選出手続きなど、今から対策すべき内容も多くあると言えるでしょう。

西崎建一の『今月の着眼点』 < 固定残業代について >

固定残業代制とは、給与計算において労基法に定める計算方法による割増賃金を支払う代わりに定額固定の残業代を支払う制度です。労基法では、残業時間に対して法定以上の割増率で計算した割増賃金を支払うように規定していますが、支払い方法についての規定はありません。固定額で支払っても法定以上の割増率で計算した額であれば問題はないわけです。しかし、最近この固定残業代について、有効であるための要件をかなり厳しく問うようになってきました。その有効要件は以下のようになっています。

①固定支払いに合意があるか

就業規則に記載があり、かつ個別合意（労働契約書）があること。そして、その内容が1ヶ月60時間程度以内の残業時間設定であること。長い時間設定の場合には無効と判断されやすくなります。

②固定残業代を基本給に組み入れないこと

裁判例は通常の労働時間に対する賃金と固定残業代が明確に区分できることを要求しています。つまり、基本給に固定残業代が含まれるのではなく、「固定残業手当」として何時間分の残業代が入っているのかを分かり易く示すことが必要です。

③差額の支払いについて合意しておくこと

契約設定した固定残業代の時間を超過した場合にはその超過分について差額支払いすることを合意しておくことが必要です。固定残業代を支払っているのだから労働時間の把握は必要ないと考え、差額計算をしていないと割増賃金の支払意思そのものに疑義が生じ、固定支払の合意の有効性が否定されることもあります。固定残業代制を採用しても、事業主の労働時間の把握義務が免除される訳では決してありません。