

労働時間と割増賃金

労働時間

労働基準法では、1週間40時間、1日については8時間の労働時間を法定しており、時間外労働には割増賃金の支払いを義務化している。但し、原則を踏まえた上で、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働のみなし制、裁量労働制といった多様な規制も存在してはいる。

判例法では、使用者の指揮命令下にあることを「労働時間」ととらえている。

改正一括法

18年4月にスタートした「改正一括法」

➤ 「労働時間等設定改善法」(時短促進法を改正)

労働時間等改善指針・・・事業場の実態に即して労働時間等の設定の改善に労使で自主的に取り組むこと

実施体制の整備、実施計画の承認制度、中小企業への支援

➤ 「安衛法」では 健康診断実施後の措置等の見直し

過重労働・メンタルヘルス対策の強化

製造業の元方事業者による安全衛生管理その他

➤ 「労災保険法」では 複数就業者の事業場間移動中災害への通勤災害保護制度の拡充

単身赴任者の赴任先・帰省先住居間の移動中災害への通勤災害

保護制度の拡充その他

➤ 「徴収法」では 有期事業のメリット増減率の拡大その他

成果主義賃金とリストラ

➤ 時間制賃金 成果主義賃金へ

IT化、情報化社会では工場労働などと異なり、時間だけでは計れない業務が増え、時間に縛られない仕事といった働き方に変わりつつあり、労働市場の柔軟性に対して、既存の労働法制だけではついていけなくなっている。

矛盾を抱えた時間制賃金から、成果主義賃金へと移行してきた。

➤ リストラの結果

日本企業は厳しいリストラを進めた結果、働く時間は長短二極化し長時間労働が増えている。仕事と育児の両立が難しく、少子化の進む一因とも言われる。

労基法の改正と労働契約法の新設

そこで現在、労働条件分科会では「労基法」の改正と「労働契約法」の新設についての議論がなされているが労使の意見集約に難航している。

ホワイトカラーエグゼンプション、割増賃金割増率の引上げ、採用・出向・解雇などのルールの明確化、解雇の金銭解決制度などが審議されている。

▶未払い残業代の支払い勧告など

サービス残業に対する申告などによる未払い残業代の支払い勧告が増えている。管理職の残業指示によらずにした残業部分について少なめに支給するもので、その常態化が指摘されており18年9月にも5億円超の支払いを勧告されている事業所もある。

管理・監督者の適用除外

▶管理・監督者とは

労基法が規制する労働時間、休憩、休日等の枠を超えて活動することが当然とされる程度に、企業経営上重要な職務と責任を有し、当該労働者が経営方針の決定に参加し、又は労務管理上の指揮権限を有するなど、経営者と一体的な立場にあるか否かを実態に即して検討することにより判断する。

具体的判断基準

出出勤について自己の勤務時間について自由裁量を有する地位にあるか、あるいは厳格な管理を受けているか否か

役職手当等の支給や賞与についての優遇などにより、その地位にふさわしい待遇を受けているか否か

▶管理・監督者又は機密事務取扱者の時間外勤務手当

労働時間等に関する規定は適用しない（深夜業・年休は適用）となっているため時間外勤務手当等を支給しない事業所がある。

「管理・監督者」に該当するか・・・

* 判例による判断は厳格で、管理・監督者に当たらないとして容易には認められていない傾向がある。

月例給与の支給に際して、職務に対応した役職手当の支給基準・毎年の見直し・時間外勤務時間数・他の労働者のそれらと比較して後日、問題とならないような処理が望まれる。