



## 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 2020年からの働き方改革 中小企業編

**施行：大手企業2019年4月～、中小企業2020年4月～**  
**残業規制**違反すると**6カ月以下の懲役**  
または、**30万円以下の罰金**

原則として月45時間かつ年360時間。

月45時間の残業とは、1日平均に換算すると2時間程度。

例外として、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要な場合」には、特別条項付36協定の締結により残業時間の上限の延長が可能となる。なお、月45時間超の残業は年6カ月まで可能。

労使協定を結び、特別の事情がある場合でも以下の条件を超えると罰則が科される可能性あり。

1

①年720時間以内

②連続する2カ月、3カ月、4カ月、5カ月、および6カ月のそれぞれについて、1カ月あたりの「時間外労働」と「休日労働」の合計時間数の上限「80時間以内」であること

③1カ月の「時間外労働」と「休日労働」の合計時間数が100時間未満であること

残業が規制されても、現場での業務量が減るとは限らない。業務量を減らせば自社の利益が減ることになる場合もあり、勇気をもって業務量の削減を決断できる企業ばかりではない。業務量はそのままだらに減らすには、どこまで業務を効率化できるのかにかかっている。残業をしなければ終わらない業務量であるにもかかわらず、残業申請が認められないため、社外での持ち帰り残業、休憩時間や始業前の労働を暗黙的に強いてしまうことに注意しなければならない。

**施行：大手企業・中小企業 2019年4月～**  
**年5日の有給休暇義務化**違反すると**1人につき**  
**30万円の罰金**

10日以上の有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日間、時季を指定して有給休暇を取得させる。

中小企業対象の猶予制度なし。会社の規模を問わず、全企業が対象。

パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者は、所定労働日数に応じた日数の有給休暇が付与される。

取得した日数が5日に満たない場合、5日になるまでの残りの日数は会社が時季を指定して与えなければならない。

「5日間の有給休暇を必ず取得させなさい」という法令の趣旨。

年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存しなければならない。

2

**施行：大手企業2020年4月～、中小企業2021年4月～**  
**同一労働同一賃金制度の適用**

非正規社員など（期間の定めのある契約社員や短時間労働者）でも、職務内容やその変更範囲（転勤の有無）などを考慮し、正社員と同じ仕事をしているのであれば同じ待遇（均等待遇）、まったく同じでない場合でも、その違いに応じたバランスのとれた待遇（均衡待遇）とすることが求められる。

契約社員やパートタイマーなどの非正規雇用労働者であっても、正社員と同じ業務を行っている場合は、同等の給与や福利厚生を受けるべきということになる。

対象となる賃金はだまかに以下の通り。

基本給(時間あたりの労働賃金)、時間外手当、賞与、役職・業務手当、通勤手当、家族・住宅手当、食事手当など

3



## マンスリーピックアップ

### 固定（みなし）残業制度を考える ～手当型の固定残業代を有効とした判例～

固定残業制度とは、月の残業時間数をあらかじめ決めておき、月給に残業代を固定で記載し、残業時間を計算せずとも固定分の残業代を支払うという制度で、「みなし残業」とも言われています。

導入にあたって、残業代は固定残業代として給与換算していることを社員に周知する必要があります。これは、口頭で「残業代が給与に含まれている」と説明するだけでは足りず、雇用契約書や就業規則より、明確に周知する必要があります。

#### (1) 就業規則の記載例

##### (固定残業手当)

第〇条 固定残業手当はその全額を時間外労働割増賃金相当の手当として支給する。

2.固定残業手当の時間外労働時間数及び手当額は、あらかじめ雇用契約書に定める。

3.固定残業手当は一賃金計算期間において、あらかじめ定めた時間外労働時間数に達しなくても減額しないものとする。

4.固定残業手当は一賃金計算期間において、あらかじめ定めた時間外労働時間数を超過した場合には、別途その差額を支払うものとする。

5.固定残業手当は〇〇時間以内とする。

#### (2) 固定残業時間と固定残業代の計算方法

例：基本給30万円に固定残業時間45時間分の残業代を含めて支払う場合

- ・基本給30万円
- ・月平均労働時間168時間
- ・固定残業時間45時間

①まず、45時間残業した場合の時間給を算出します。この場合の時間給が都道府県の最低賃金を下回ってはいけません。

$$30万円 \div (168 + 45 \times 1.25) \approx 1,337.7円$$

#### ②45時間分の残業代を計算

$$1,337.7 \times 1.25 \approx 1,672.1$$

時間数を掛け総残業代を計算

$$1672.1 \times 45 = 75,244円$$



#### ③端数を切り上げて調整

休日労働、深夜労働などで割増率が1.25倍を超えることがあるため、これを考慮して端数を切り上げる。今回は固定残業代を80,000円として設定。

#### ④最終決定額

基本給 220,000円

固定残業代（45時間分）80,000円

#### (3) 手当型の固定残業代を有効とした裁判例 (最高裁判所平成30年7月19日)

保険調剤薬局の薬剤師に関する残業代請求事件です。

○雇用契約書 採用条件確認書には以下が記載されていた。

- ・月額562,500円（残業手当含む）
- ・月額給与461,500円 業務手当101,000円 みなし時間外手当
- ・年収に見込み残業代を含む
- ・時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない

○給与明細書には、

月額給与461,500円 業務手当101,000円と記載されていた。

○賃金規程には、

「業務手当は、一賃金支払い期間において時間外労働があったものとみなして、時間外手当の代わりとして支給する。」と記載されていた

○労働者との確認書には、

「業務手当は、固定時間外労働賃金（時間外労働30時間分）として毎月支給する。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給する。」と記載されていた

○タイムカードにより勤怠管理をしていたが、出退勤の時刻のみで、休憩時間に働いた時間が管理されていなかった

○原告は、業務手当はみなし時間外手当の要件を満たさず無効、業務手当も基礎賃金に含まれると主張

最高裁は、2審の固定残業制度の仕組みは誤りとの判決を覆し、破棄差戻とした。会社がその手当を残業代として支払っているかということを中心に判断。契約書だけでなく、ほかの従業員にどのような賃金の支払いをしているかを確認しての判断となりました。

いずれにしても、雇用契約書には、手当に対応する残業代の時間を明記しておくことが必須です。



新年あけましておめでとうございます。これからの日本はどうなるのでしょうか。少子高齢化がさらに進み、社会保障財源が行き詰まり、所得税や社会保険料の増額になることでしょうか。所得税はすでに年収850万円超の会社員世帯は増税となります。今後の社会保障費の伸びを考えれば、厚生年金は現在18.3%のところ20%

程度、健康保険も現在約11.5%のところ15%程度まで引き上げられるのではないのでしょうか。今年後半には景気後退期に入る可能性が高く、賃金が現在より上がることも難しい。そこに増税や社会保険料の引き上げが行われれば、可処分所得が今より確実に減ることでしょう。AIが人間の労働に代わる流れも本格化しなくなる仕事も増えてきます。質を高め、仕組みから変える働き方が求められることでしょう。（野口）

