

●ズバリ解説

残業時間の削減法

～割増賃金と労働時間のムダはないか見直してみよう～

特定社会保険労務士 須田 潤

◆今一度残業代のチェックを!

労働基準法によって、1日の労働時間は8時間、1週間の労働時間は40時間までと定められています。これを『法定労働時間』と言いますが、この法定労働時間を超えて残業を行った場合には、割増賃金を含めた賃金(時間外手当)を支払う必要が出てきます。

近頃は、割増賃金の不払いやそもそも残業代自体の不払い(サービス残業)の問題が各種のメディアで毎日のように取り上げられ、大きな社会問題となっています。法整備も着々と進んできており、割増賃金の割増率を段階的に引き上げようとする動きも見られるなど、残業代の取り扱いは企業経営にとって無視できないものとなってきました。

そこで、ここではまず割増賃金についての要点を今一度整理・確認し、残業代の見直しを検討していくためのきっかけを掴んでいただきたいと思います。

また、労働基準法には『変形労働時間制』『みなし労働時間制』『フレックスタイム制』といった労働時間に関するさまざまな制度が定められています。これらの制度を上手に活用することで割増賃金の発生を最小限に食い止め、また、残業そのものを少なくできることなど、人件費の削減が可能となる場合があります。これについても導入のご検討をお考えいただきたいと思います。

■割増賃金のムダを整理しよう

■残業の削減効果を算定する

■割増賃金の見直しポイント

- ① 法定労働時間を超えなければ払わなくてよい
- ② 法定休日は毎週1日か4週4日でよい
- ③ 休憩時間を差し引いているか
- ④ 深夜手当は管理監督者にも支払っているか
- ⑤ 週44時間制の特例適用の事業場ではないか

■各種労働時間制を活用しよう

■変形労働時間制とは

- ① 変形労働時間制の種類は3つ
- ② 変形休日制への応用(1ヵ月単位の例)
- ③ シフト制勤務への応用(1ヵ月単位の例)

■みなし労働時間制とは

- ① 事業場外のみなし労働時間制
- ② 専門業務型裁量労働制
- ③ 導入する際の注意点

■フレックスタイム制とは

- ① 2種類の時間帯の設定
- ② 残業の取り扱い
- ③ 労働時間が不足したとき

■3つの導入ポイント

- ① 制約事項の遵守
- ② 不利益変更はダメ
- ③ 業務改善と併せて行う

■須田 潤 (すだ じゅん)

特定社会保険労務士、ファイナンシャル・プランナー、MTPインストラクター。

1967年、岐阜市に生まれる。岐阜大学卒業後、有料職業紹介業にて求職者の管理と営業を担当。岐阜市内運輸会社にてコンピュータの管理と社外向け冊子の編集を担当。2003年、社会保険労務士として開業。2006年、全国労働基準関係団体連合会 労働条件相談センター相談員、労働基準協会 労働時間等設定改善会議 講師。

須田社会保険労務士事務所

〒500-8212 岐阜市日野南8-12-14 TEL. 058-249-5371 FAX. 058-249-5373 <http://www.junsuda.com>