

# なかお事務所 ダイジェスト!

社会保険労務士事務所 なかお事務所報

11月号

○今月の特集  
割増賃金とは

○これってアリ? ナシ?  
労働時間の管理責任

## ごあいさつ

なかお事務所の代表をしております、  
社会保険労務士の中尾です。



日中は秋の陽射しも優しく、暖かいのですが、  
夜になると冷え込むようになりました。

部屋から見える夜の風景も、とても綺麗に見えるようになりました。

「ああ、もう冬なんだなあ〜。」と、  
ふとした時に季節を感じます。

○今月の数字  
<123億2,358万円>

○ちょっと一服  
さかなコーナー  
忍者な魚  
その名はカワハギ

# 今月の特集

## 割増賃金とは

### ★最近の傾向と動向

労働局(労働基準監督署)に寄せられる相談の中でも、昨今未払い割増賃金(サービス残業)の問題が急増しています。「うちは基本給に残業分も含んでいるから大丈夫。」と思っている会社さまも多くいらっしゃいますが、この方法は法律では認められていません。

知らないうちに未払い割増賃金をしていることになり、労働者から未払い割増賃金を請求された場合、法的に支払義務が生じますので注意が必要です。

### ★割増賃金の種類

- ①法定労働時間を超える時間外労働(残業)をさせた場合
- ②法定の休日に労働させた場合
- ③深夜に労働させた場合(22:00～5:00の間)

などがあります。

#### ①時間外労働(残業)

休憩時間を除き、1日8時間週40時間(※)の法定労働時間を超えたときに支払義務があります。「法定労働時間」ですから所定労働時間を超えた場合だけでは支払義務はありません。

例)所定7時間の会社で8時間労働＝所定外1時間ですが、割増賃金の支払い義務はありません。ただし、就業規則等に割増賃金の支払規定がある場合は支払義務があります。

※常時10人未満の「商業、映画・演劇、保健衛生、接客・娯楽」の業種は、週の法定労働時間が44時間となります。

#### ②休日出勤

**法定**休日に働かせた場合に支払義務があります。

法定休日とは、「1週間に1日の休日」となっているもので、週1回休みが確保されていれば支払義務はありません。

また、就業規則等で「4週4日の休日は確保する」規定があれば4週4日の休日確保されていれば支払義務はありません。

#### ③深夜労働

夜22:00～早朝5:00までの間に労働をさせた場合に支払義務があります。

### ★割増賃金の計算

割増賃金は、「時給(割増賃金単価)×割増賃金率」で計算されます。

時給(割増賃金単価)は、1ヶ月に支払われる賃金(月給)を時給に直した金額になります。

「家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」以外は割増賃金の計算式に算入されません。皆勤手当や役職手当なども算入されません。

※ただし、6ヶ月の定期券分を前払いする場合は割増賃金の計算式に算入されません。

また、割増賃金率は以下のようになっています。

割増賃金の種類	時間外労働	休日出勤	深夜労働	時間外 深夜労働	休日出勤 深夜労働
割増率	2割5分以上	3割5分以上	2割5分以上	5割以上	6割以上

※休日出勤+残業は3割5分増(6割増ではありません。)

未払い割増賃金などのご質問やご相談は、お気軽にご連絡くださいませ。

# これってアリ？ナシ？

## 労働時間の管理

【労働時間の管理は労働者に任せてるから、会社は関知しないのはアリ？】

### ★結論：ナシ！

労働時間の管理・把握は使用者の責務です。

労働時間の管理を労働者に任せている会社も多くみられますが、未払い残業や過重労働などの労働時間問題が発生したときに、このことを知らないと大きなトラブルに巻き込まれる可能性があります。

### ★通達では

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかである。～中略～割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。～以下略～

(平成13年4月6日付、基発第339号 通達：労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準)

と労働時間の管理責任は使用者にあると明記したものです。

### ★国(通達)の目的

労働時間の管理に対して、国が「使用者に責任がある」と念押しする背景には、昨今問題になっている、

- ①不払い残業の増加
- ②長時間労働による過労死やメンタルヘルス疾病などの問題

などの問題の解消が目的です。

「使用者に責任がある」と念押しすることにより、逃げ道を無くし、使用者に率先してこのような問題を解消させる狙いがあります。

### ★時間管理の方法

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」によると、労働時間管理は原則として、「タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。」とされています。

自己申告制は

「上記の方法(タイムカード・ICカード等)によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合」です。さらに自己申告制の場合には、「使用者は次の措置を講ずること。」と条件が付きます。

- ①労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- ②自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- ③労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的の措置を取らないこと。(心理的圧迫など)

などです。

### ★その他の注意点

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存する義務がありますので、タイムカードや残業申請書などの労働時間に関するものはきちんと管理する必要があります。

労働時間管理のご質問やご相談は、弊社事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

# 今月の数字 <123億2,358万円>

この数字は、全国の労働基準監督署が、平成22年4月から平成23年3月までの1年間に、残業に対する割増賃金が不払になっているとして、会社に対して労働基準法違反で是正指導した後に、会社が支払った割増賃金の総額です。

ちなみに、上記の報告の中で

- ・是正企業数は、1,386企業(前年度比 165企業の増)
- ・対象労働者数：11万5,231人(同 3,342人の増)
- ・支払われた割増賃金の平均額は労働者1人当たり11万円

となっています。

残業代などの割増賃金をもし請求された場合、過去2年間分支払うことにもなりかねません。いま一度、給与の支給方法を見直す必要がありますね。

## ちょっと一息さかなコーナー

今月はカワハギです。カワハギはその名の通り、料理をするときなど、手で剥がせるんです。刺身、肝和え、鍋、煮つけ、何でもおいしい魚です。



釣りでは「忍者」なんて言われています。何のアタリもなく、気が付けばエサが盗られている…。

それは、カワハギの泳ぎ方やえさの食べ方に秘密があります。

カワハギはその形もヘンですが、泳ぎ方にも特徴があります、全身のヒレを自在に使い、ヘリコプターのように前後左右に動いたり、ピタッと止まったりもできるんです。

また、普段は吸い込むようにエサを食べますが、インコのような口ばし状の歯で、エサをかじり切り食べることもできます。

ぶら下がっているエサに抜き足差し足で近づき音も立てずにかじり盗る。

まさに魚界の忍者。怪盗カワハギくんです。

## 編集後記

今月号は「労働時間の管理」について多く取り上げました。

10月28日に厚労省から、「賃金不払残業(サービス残業)などの情報提供メールを24時間受け付けます(労働者本人のみならず、家族や周囲の人でも申告できるシステムです。)」という情報が入ったので、急遽でこの問題に焦点を当てました。

今後、未払い割増賃金問題(トラブル)が急増すると思われます。

(平成23年11月号)



なかお事務所  
社会保険労務士・行政書士・FP  
代表 中尾 宏昭

埼玉県志木市本町5-13-28

和智ビル603

メール：[h-nakao@nakao-jimusho.com](mailto:h-nakao@nakao-jimusho.com)

H P：[www.nakao-jimusho.com](http://www.nakao-jimusho.com)

T E L：048-476-5753