



トッパアンドコア通信

【平成 29 年 9 月 30 日号】

固定残業代制（定額残業代制）について、重要判例が出ました。一定時間分の残業代が手当として支払われるため、無用な残業を抑制する意味では有効な方法ではありませんでした。しかし、実態以上に賃金を高く見せる等、不適切に運用する事業主が増えたことによる「未払い残業代訴訟」等のトラブルが多発していました。ハローワークで求人票を出す際にも、固定残業代制（定額残業代制）については、その記載方法に詳細なルールが設定されるようになっていきます。一定時間分の残業代を基本給に含めたり、手当として支払うこと自体は違法ではありませんが、労働者に対しては、これまで以上に十分な説明と書面の交付等が求められます。

●「固定残業代制（定額残業代制）に関する重要通達：平成 29 年 7 月 31 日発出

神奈川県医師が「残業代込みの定額年俸は無効」だと争った裁判において、最高裁判所は「残業代と基本給を区別できない場合は残業代が支払われたとは言えない」として、定額年俸を無効と判断しました。

これを受けて、厚生労働省より「時間外労働等に対する割増賃金の適切な支払いのための留意事項について」との通達が発出されました。今後、都道府県労働局の監督指導等においては、重要な基準となるため、留意点を押さえておく必要があります。

- (1) 基本賃金等の金額が労働者に明示されていることを前提に、例えば、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金に当たる部分について、相当する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなどして、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを明確に区別できるようにしているか確認すること
- (2) 割増賃金に当たる部分の金額が、実際の時間外労働等の時間に応じた割増賃金の額を下回る場合には、その差額を追加して所定の賃金支払日に支払わなければならない。そのため、使用者が「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ガイドライン（平成 29 年 1 月 20 日付基発 0120 第 3 号）」を遵守し、労働時間を適正に把握しているか確認すること

また、前文には「これ自体は直ちに労働基準法に違反するものではないが、不適切な運用により、労働基準法上の時間外労働等の割増賃金の支払義務等に違反する事例も発生している」との指摘もあります。

● 労働時間等見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）の改正：平成 29 年 10 月 1 日～

平成 19 年 12 月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、事業主が労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について「労働時間等見直しガイドライン」が定められています。ここで言う「労働時間等の設定」とは、労働時間、休日数及び年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項を定めることを指しています。

今回の改正は、平成 30 年 4 月からキッズウィーク（学校教育施行令の改正により、地域ごとに夏休みなどの一部を他の日に移して学校休業日を分散化する取組）がスタートすることや、労働者が裁判員

として刑事裁判に参画しやすくすること、転職しても転職者が年次有給休暇の取得において不利にならない仕組みを作ることを目標としています。

今回の改正により、以下が追加されました。

- ポイント① 地域の実情に応じ、労働者が子どもの学校休業日や地域のイベント等に合わせて年次有給休暇を取得できるよう配慮すること
- ポイント② 公民権の行使又は公の職務の執行をする労働者について、公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行する労働者のための休暇制度等を設けることについて検討すること
- ポイント③ 仕事と生活の調和や、労働者が転職により不利にならないようにする観点から、雇入れ後初めて年次有給休暇を付与するまでの継続勤務期間を短縮すること、年次有給休暇の最大付与日数に達するまでの継続勤務期間を短縮すること等について、事業場の実情を踏まえ検討すること

●育児・介護休業指針の改正：平成 29 年 10 月 1 日～

今回の改正により、以下が追加されました。

子の看護休暇及び介護休暇について、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること

育児・介護休業法上、子の看護休暇及び介護休暇は、労使協定を締結することにより「入社 6 ヶ月未満の労働者を適用除外」とすることができます。この特例について、事業主に対し配慮するよう促す内容となっています。

●日本年金機構による「適用事業所の報酬調査の徹底」

東京都内のタクシー会社が海外に設立したダミー会社を悪用し、社会保険料の算定基礎となる報酬額を不当に低くしていたことが発覚しました。都内の会社とダミー会社の両方から給与を支払うこととし、社会保険手続きにおいては、職種や勤続年数にかかわらず一律の報酬額を設定していたものです。厚生労働省は、同様の事例が全国にあるとみて、日本年金機構へ調査徹底を指示しました。

1. 職種、勤続年数等を考慮した結果、標準報酬月額が著しく低いと認められる被保険者が存在する適用事業所には、必ず事業所調査を実施すること
2. 調査の結果や告発等により、標準報酬月額の基礎となっていない海外別事業所からの報酬があると見込まれる場合は、源泉所得税や労働保険料の申告を確認すること

社会保険労務士法人トップアンドコア

【本社】東京都新宿区西新宿 1-25-1 新宿センタービル 46 階

【名古屋支店】愛知県名古屋市中村区名駅 1-1-1 JP タワー名古屋 7 階

E-mail: info@topandcore.or.jp <http://www.topandcore.com/>

TEL:03-3349-8370

TEL:052-589-8753

