

労働基準法改正により時間外割増率が上がっています！

今でも残業手当には苦労しているのに・・・。

割増率が上がると経営が成り立たなくなってしまう！

ポイントは45時間と60時間！

■労働基準法改正による時間外割増率

月45時間以内の時間外割増率 従来どおり25%アップ

月45時間超60時間以内の時間外割増率 労使協議により25%以上に

月60時間を超える時間外割増率 50%

(ただし、月60時間超の割増率は、当面中小企業には適用が猶予されます。)

■時間外労働は月45時間以内に

もともと1カ月の時間外労働の限度は、45時間として指導がされてきましたが、
今後は、さらに規制が強化されます。

今後は、残業を月45時間以内に抑えるための抜本的な残業対策が必要になります！

※法定時間外労働（原則1日8時間週40時間以上）法定休日労働を行うためには、三六協定（時間外労働・休日労働に関する協定届）を作成し労働基準監督署に届け出が必要です。

**残業時間を抑えるためには、抜本的な業務改善と法律的な知識が必要です。
この機会に是非、社会保険労務士とともに残業対策を！**

ひまわり社会保険労務士事務所
代表社会保険労務士・医療労務コンサルタント 久保田 統
〒805-0017 福岡県北九州市八幡東区山王 1-1-25
連絡先 TEL 093-662-8200 FAX 093-661-6444

[HP] <http://himawari-sr.jp/> メール office-himawari@himawari-sr.jp

45時間超の残業は中小企業にも適用

■月45時間を超える残業の割増率は、労使合意により、従来の25%を超える率にしなければなりません。

- ・ 労働基準法の改正により平成22年度から、時間外労働の限度（月45時間、年360時間）を超える時間外労働に対する割増率を労使合意により25%以上の率（労使が合意すれば25%も可）にしなければならなくなりました。
- ・ この規定は「努力義務」ですから、実行しなくても即法違反とはならず、罰則の適用はありませんが、三六協定の記載方法は変わります。
- ・ 時間外労働の限度を超える場合は、「特別条項付き三六協定」を届け出なければなりません。
- ・ 「特別条項付き三六協定」には限度時間を超えた時間外労働に対する割増率を記載（25%のままでも）しなければなりません。
- ・ 「月60時間を超える時間外労働」に対する割増率は、法定で50%とされますが、こちらは当面の間中小企業への適用は猶予されます。
- ・ しかし、残業規制強化の流れは確実なものとなり、いずれは中小企業に対しても、60時間超残業の割増率は50%になると想定されます。
- ・ 安全衛生法の観点からは、時間外労働時間は、月80時間・月100時間という目安があります。
 - ※ 月80時間以上の時間外労働：医師による保険診療（努力義務）、労災判断黄信号
 - ※ 月100時間以上の時間外労働：医師による保険診療（義務）、労災判断赤信号

残業対策が急務です！

■コンプライアンスのチェック

- ・ 三六協定を作成、届出していますか？
- ・ 三六協定で基準を超える時間外労働をさせる場合、特別条項に規定していますか？
- ・ 三六協定を毎年更新し届出していますか？
- ・ 就業規則に時間外労働をさせる旨の記載はありますか？

■月45時間を超える残業は、人件費を増大させます！

- ・ 労働基準法の改正により、今後は月45時間を超える残業が人件費増加要因となります。
- ・ できれば残業は、月45時間以内に抑えるようにしなければなりません。
- ・ そのための対策には、労働法や労務管理手法等の様々な知識が必要です。
- ・ 是非、社会保険労務士にご相談ください！

※近年退職時の残業代等の未払い賃金に関するトラブルに関し会社に支払命令が増えています。

これから長時間残業は、

いよいよ規制が厳しくなります。

頼りになるのは、やはり社会保険労務士です！