

ASK ニュース

Vol.0240

2017年2月20日(月)

担当：MS事業部 北野

〒460-0002

名古屋市中区丸の内 3-22-21

損保ジャパン日本興亜名古屋ビル 1F

ASK 税理士法人

TEL 052-971-1122 FAX 052-971-4488

残業規制

はじめに

電通の新入社員過労死をきっかけに残業時間上限時間の見直しを政府で話し合いされています。年間720時間(月平均60時間)のラインで現在話し合いが進められています。残業時間のラインと適用職種が決まり次第、すぐに法律改正となる可能性がありますので、今回のテーマと致します。

現状の残業規制

残業時間には、労働基準法で下記のような原則がありますが、手続きをすれば厳しい規制がないのが現状です。

原則、労働基準法では残業は認めていません。但し、36協定(時間外・休日労働の協定)を締結・届出することにより一定時間(1ヶ月45時間・1年360時間等)残業させることができます。

また、この協定に特別条項をつけることにより、更に年6回まで限度時間を超えることができます。しかも、この時間については制限のない「青天井」となっております。

働き方改革実行計画

上記のような現行法を「働き方改革実行計画」の中で具体的に労働基準法もしくは関連法案を改正する動きとなっております。

この計画では、過労死の原因と指摘されてる長

時間労働を規制するために上限時間を具体的に定め、これに罰則も適用する方向で動いています。

対策を講じる

法改正が行われたらすぐに罰則が適用されることが考えられます。残業が多い会社では、今から対策を講じる必要があります。業務の見直しももちろん必要となりますが、次のような対策を講じるのも一つの方法です。

繁忙期・閑散期の差が激しい会社では、変形労働制を導入しては、いかがでしょうか。この変形労働時間制は、1年単位や1ヶ月単位等のものがあり、その期間で平均して週40時間を超えない範囲で所定労働時間を設定できる仕組みです。

例えば、1ヶ月変形労働時間制を導入した場合、月初は忙しいので1日10時間、月末は暇なので1日6時間労働とし、1ヶ月を平均して週40Hを超えないように所定労働時間設定します。

おわりに

長時間労働の弊害がニュースでも最近よく取り上げられています。長時間労働を行っているとブラック企業と言われ会社のイメージは悪くなり、良い人材も確保することもできません。

変形労働時間制を導入する際には、注意すべき点や手続きが必要となりますので、導入をご検討の方はASKにご相談して下さい。