

電気工事業者のための 改正労働基準法 わかりやすい解説

時間外労働編 パート2

結局なにしたら
ええの？



一般社団法人 京都電業協会

2020年9月

時間外労働編パート2の内容

1. 時間外労働手当の割増率アップ
2. 労働時間の客観的な把握

1. 時間外労働手当の割増率アップ

時間外労働手当に関するおさらい

- 法定労働時間：**1週40時間、1日8時間**。
- 法定労働時間を超えて仕事をすると、その超えた分は時間外労働手当（いわゆる残業手当）の対象。
- 時間外労働手当に対しては、**割増賃金**を支払わなければならない。割増率は以下の通り。
 - ①平日22時まで、および所定休日（主に土曜）の勤務：+25%以上
 - ②深夜時間帯（22:00～翌日5:00）の勤務：①に加えて+25%以上（したがって合計+50%以上）
 - ③法定休日（主に日曜）の勤務：+35%以上
 - ④法定休日の深夜時間帯の勤務：③に②が加わるので、+60%以上
- 具体的に見てみましょう。

時間外労働手当の具体的な計算例

- 株式会社ABC電気工事のMさんの場合(時給換算すると2,000円/時間の正社員)
 - 所定勤務時間: 8時30分~17時30分(昼休憩12時~13時) 営業日: 月曜~金曜 所定休日: 土曜日、法定休日: 日曜日

(単位 円/時間)

時間	月	火	水	木	金	土	日
8:30~ 17:30	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,500	2,700
17:30~ 22:00	2,500	2,500	2,500	2,500	2,500		
22:00~	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,200

凡例

所定労働時間
時間外労働
時間外+深夜
法定休日労働
法定休日+深夜

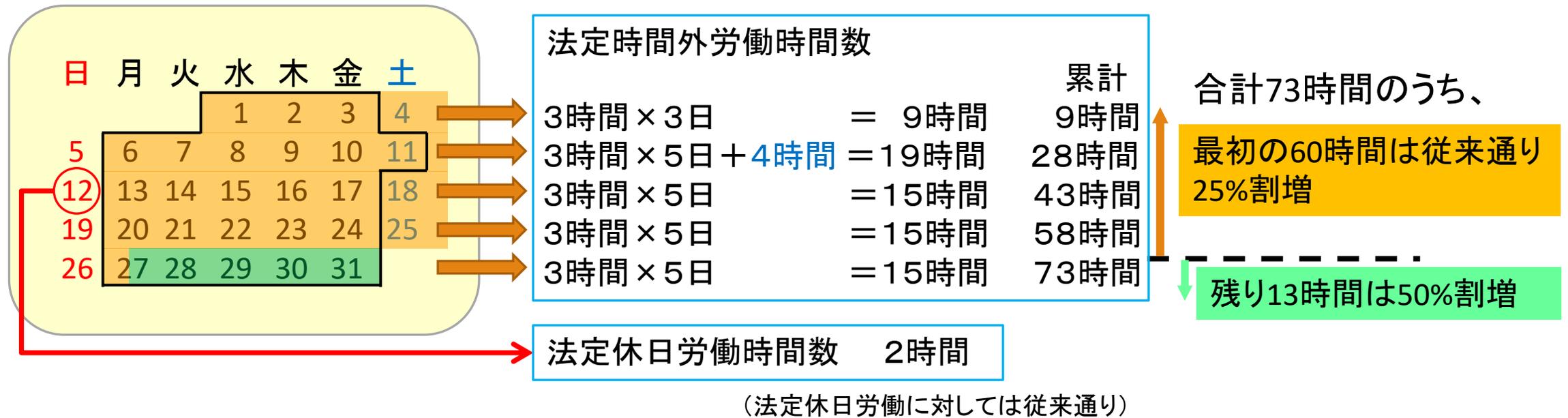
- 【今すぐチェック！】
 - あなたの会社の時間外勤務手当は法律通りに定められていますか。

改正労働基準法の新ルール

- 従来、中小企業には適用されなかったルールが、ついに私たち中小企業にも適用されることに！
- どんなルール？
 - 1ヶ月の法定外労働時間が**60時間を超えた場合**、その超えた分に対する**割増率を50%以上**としなければなりません。
- いつから？
 - 私たち中小工事業者に適用されるのは、**2023年4月1日**から。

具体的な計算方法

前出、ABC電気工事のMさんが、毎日3時間の残業と、11日(土)に4時間の休日出勤、12日(日)に2時間の休日出勤を行いました。



今すぐチェック！

- 社員一人ひとりの毎月の時間外労働時間を並べてみてください。(法定休日分は含めない)
- **60時間を超えた人**は何人いますか？
- 超えた人は何時間超えていますか？
- その超えた時間に対する割増率が**25%以上から50%以上**へ上がります。
 - 何も手を打たなければ、単なる人件費アップでしかありません。

2. 労働時間の客観的な把握

経営者に求められる労働時間の「客観的な把握」

- 一連の法改正で経営者に求められる、労働時間の「客観的な把握」とは？
- ①タイムカード、ICカードなどで、始業・終業時刻が従業員ごとに記録できていること
- その上で、
- ②賃金台帳が整備できていること
 - 労働日数、労働時間数、残業時間数など正確に記録されていること
- ③労働者名簿、賃金台帳、雇入れ時の資料等、労働関係の重要な書類は3年間保存できていること
- 特に、始業・終業時刻を従業員本人が自己申告(例:出勤簿に自筆で記入、Excelに自分で入力)しているケースは、よほどの事情がない限り、「客観的な把握」とは認められ難いようです。
- 【今すぐチェック！】
 - あなたの会社の従業員の始業・終業記録は従業員の自己申告に頼っていませんか。

建設業における労働時間把握の難しさ

- 現場へ直行、直帰するので、タイムカードが押せない
- ダラダラと事務所に居残り、帰り際にタイムカードを押していくため、残業は自己申告制にしている
- 出勤簿に○印だけで、出勤時刻・退勤時刻は取っていない
- 突然の雷雨で仕事にならなかった
- 休憩しているのか、仕事をしているのか、よくわからない などなど

- 必ずしも「職場にいた時間＝労働時間」と認めがたいケースが多いことは事実ですが、改正労働基準法では、そこを明確にすることを求めています。
- 現場でタイムカードを押せない代わりに、スマートフォンやPCでの打刻を想定し、始業・終業時刻の適正把握を求めています。

- 参考：[「建設業向け勤怠管理システムを徹底解説」](#)

今すぐチェック！

- あなたの会社の出勤簿には、始業時刻・終業時刻が記録できていますか
- それは本人の自己申告だけに頼っていませんか
- あなたの会社は賃金台帳の整備はできていますか
 - 労働基準法第108条に基づいて作成が義務付けられている
 - 従業員ごとの労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数などを含めること
- あなたの会社は、労働関係書類の3年間保存はできていますか
 - 労働基準法第109条に基づいて保存が義務付けられている
 - 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、タイムカード、雇入時書類、解雇時書類、など

まとめ

- 2024年4月1日から適用される改正（「わかりやすい解説 時間外労働編パート1」で解説）
 - ①年間時間外労働の上限720時間
 - ②1ヶ月の平均時間外労働は80時間以内
 - ③1ヶ月でできる最大上限時間は100時間未満
 - ④時間外労働が月45時間を超えても良いのは年間6回まで
- 2023年4月1日から適用される改正（本資料で解説）
 - 月60時間を超える時間外手当の割増率を150%以上とすること
- これら法改正に対応するため、「労働時間の客観的な把握」をすること

最後に

- 長時間労働になりやすい私たち中小工事業にも、法規制はますます厳しくなります。
- 一方で、私たちの労働時間は、発注者の意向に大きく影響を受けることも事実です。
- 公共工事を中心に週休2日体制の現場も増える方向にはありますが、それが当たり前になるには、まだまだ時間がかかるでしょう。
- それまでの間にも、仕事の有り方を我々自身で変えていかずに、この変化に対応できるでしょうか。
- この資料をきっかけに、会員企業の皆さんが、自社での取り組みを考えて頂ければ幸いです。

関連資料

- わかりやすい解説 時間外労働編パート1
 - 電気工事業者にも適用される時間外労働の上限規制について解説します
- わかりやすい解説 36協定編
 - 今やること、これからやることを解説します