

# 「定額残業代制度」の これからを考える

## 注目トピックス

### 01 | 「定額残業代制度」のこれからを考える

残業に対する法規制や世間の厳しい目が向けられる中、代表的な残業対策の一つとして用いられてきた「定額残業代制度」をどう変えていけばよいかを考えます。

## 特集

### 02 | 出産・育児にかかる

#### 社会保険料の免除について

妊娠・出産・育児の場面には様々な給付など支援策がありますが、その一つに社会保険料の免除があります。2022年10月からの法改正も含めて解説します。

### 03 | 時間単位の年次有給休暇について

特に育児や介護をしている労働者の急な早退や中抜けの場面で使える「時間単位の有給休暇」の導入方法について解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | バナナの魅力を100文字で

#### 伝えてください（かんき出版）

その日のオススメしない野菜や果物を伝えてくれる八百屋さん。そこには「伝わる技術」が凝縮されています。高度なスキルというよりはコツに近い、地味ですが一生使える「伝わる技術」を解説する一冊をご紹介します。



## みよた社会保険労務士法人より

### 05 | お問い合わせについて

### 06 | 近況報告

## 経営診断ツール

### 07 | 定額残業代の現状リスクチェックシート

# 「定額残業代制度」の これからを考える

残業に対する法規制や世間の厳しい目が向けられる中、代表的な残業対策の一つとして用いられてきた「定額残業代制度」をどう変えていけばよいかを考えます。

## はじめに

電通過労死事件や 2019 年の残業上限規制の法改正などを機に、残業に対する世間の目はますます厳しくなっています。このことに関連して、残業対策の代表的な方策の一つである「定額残業代制度」も転換期を迎えています。以下定額残業代制度を時代に合わせてどのように変えていけばよいかについて考察します。

## 定額残業代制度とは

「定額残業代（固定残業代）制度」とは、一賃金締切期間内の残業手当をあらかじめ見込んで定額で支払う制度です。これは「定額残業代で払っているから残業代は払わなくても良い」という意味ではなく、実残業に対する残業手当が定額残業代を超えた場合は差額を支払わなければならない点に注意が必要です。コーヒーカップとソーサーで例えるならば、コーヒーカップ（＝法定労働時間）から溢れた労働時間を下のソーサー（＝定額残業代）で受けるような関係性であり、ソーサーから溢れた場合は別途残業代を支払う必要があります。

定額残業代制度のイメージ



## 要件

定額残業代制度を適法に運用するためには①就業規則・雇用契約書に「定額残業代であることを明記すること」②実残業代との差額計算をしていること（毎月の残業代が定額残業代を超えていないかをチェックしていること）が原則として欠かせません。この①②をおろそかにした結果、定額残業代制度そのものが認められな

った場合には、定額残業代自体も残業基礎単価に含めて計算しなければならず、さらに定額残業代相当の残業代を払っていないことになるため、未払い残業代が膨れ上がることとなります。

## 多すぎる見込み時間は N G

この定額残業代制度はしばしば、**従前の総支給額を変えずに残業代を払う方便として用いられてきた歴史**があります。つまり、基本給など既存の給与の一部を定額残業代に振り替えて運用されてきたケースが少なくありません。そして、できるだけ残業代を払わなくて済むように見込み残業時間を多く（60～80 時間超など）見込んだ制度設計がなされていることもあります。

しかし本来は残業時間の法定上限である「1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間（原則）」を超える残業見込み時間を設定することは望ましくありません。なぜなら多すぎる残業見込み時間は、**法定上限を恒常的に超える過重労働を前提にした制度だと問題視される可能性がある**ためです。過去の判例の中には、多すぎる残業見込み時間を根拠に定額残業代制度自体を否定したものもあります。

今後の定額残業代制度は、**年間 360 時間 ÷ 12 ヶ月 = 月間 30 時間**を目安に制度設計することが望ましいでしょう。

## 定額残業代と減給

計算上は見込み残業時間の減少に比例して定額残業代を減少させることは当然ですが、「実際に定額残業代を減給しても良いか」という点については注意が必要です。それは前述の通り元々定額残業代の導入時に基本給などの一部を振り替えていることが多いためです。定額残業代を減らした分基本給を昇給したり、他の調整給で補ったりして総支給額が減らないように移行した方が良くもありません。

# 出産・育児にかかる社会保険料の免除について

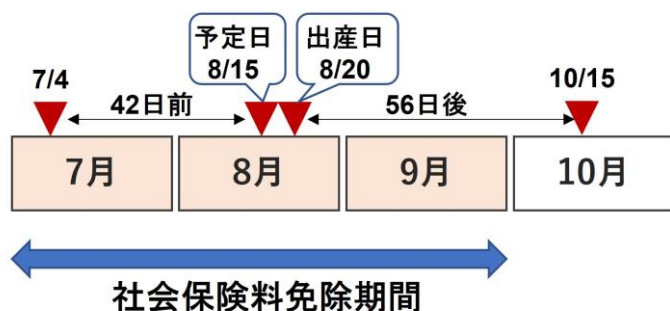
妊娠・出産・育児の場面には様々な給付など支援策がありますが、その一つに社会保険料の免除があります。2022年10月からの法改正も含めて解説します。

## はじめに

妊娠・出産・育児などの子育て期については、出産手当金や育児休業給付金などの休業補償制度の他に社会保険料の減免や優遇措置があります。2022年10月から育児休業期間中の社会保険料免除制度の要件が一部改正される点も踏まえて内容を解説します。

## 1.産前産後休業免除

産前産後休業期間（産前42日（多胎妊娠の場合は98日）から産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）中の健康保険・厚生年金保険の保険料は、被保険者・事業主両方の負担が免除されます。これは自動的に免除されるわけではなく、産前産後休業をしている間に**申出をする必要があります**。なお、産前産後休業期間中における給与が有給・無給であるかは問いません。免除期間は、産前産後休業開始日が属する月から終了予定日の翌日の属する月の前月（産前産後休業終了予定日が月の末日の場合は産前産後休業終了月）までとなります（下図参照）。



## 2.育児休業免除

育児・介護休業法による満3歳未満の子を養育するための育児休業等（育児休業および育児休業に準ずる休業）期間について、申出により健康保険・厚生年金保険の保険料が被保険者・事業主共に免除されます。原則としては1歳に満たない子を養育するための育児休業期間中の免除ですが、保育所待機などの事情があって育児休業

が延長される場合は免除期間も延長できます。免除期間は、育児休業等開始月から終了予定日の翌日の属する月の前月（育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月）までです（下図参照）。



## 3.2022年法改正の内容

育児休業にかかる免除について、今までは月末時点の育児休業者が対象でしたが2022年10月以降は、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合も免除となります。これは主に短期間の育児休業を取得する男性育児休業者を対象にした法改正と思われる。

## 4.賞与について

産前産後休業～育児休業期間中の賞与にかかる保険料についても免除されます。ただし、2022年10月以降は、当該賞与月の末日を含んだ連続した1ヶ月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除の対象となります。

## 5.その他の制度

復帰後に時短勤務に切り替わったことなどを理由に報酬が下がった場合、「育児休業等終了時報酬月額変更届」により社会保険の等級を下げるすることができます。また、子の養育のために時短勤務に切り替わったこと等により社会保険の等級が下がり、その結果将来の年金額が低下しないために「養育期間の従前標準報酬月額のみなし措置」制度があります。

# 時間単位の 年次有給休暇について

特に育児や介護をしている労働者の急な早退や中抜けの場面で使える「時間単位の有給休暇」の導入方法について解説します。

## はじめに

ワークライフバランスの気運が高まり、育児や介護との両立のために柔軟な働き方を許容する労務管理制度が社会的に求められています。

中でも通院、子どもの学校行事への参加や家族の介護など、労働者のさまざまな事情に応じて「数時間だけ」有給休暇を取得できる制度は労働者にとってありがたいものでしょう。以下、時間単位の年次有給休暇の導入方法について解説します。

## 時間単位の年次有給休暇とは

年次有給休暇は原則 1 日単位ですが、労使協定の締結により、**年 5 日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります**。この「年 5 日の範囲内で」という点については、そもそも年次有給休暇が「まる 1 日労働から解放して労働者のリフレッシュを促すこと」を目的としているために、時間単位の年次有給休暇付与ができる日数を限定しています。

またこの時間単位の年次有給休暇制度は義務ではなく、あくまで労使協定により合意して導入する任意の制度ですから、会社が「導入しない」という立場を取っても法律上問題はありません。

## 導入の際にやるべきこと

時間単位の年次有給休暇の導入のためには以下の内容を定めた労使協定を締結します。この労使協定は、労働基準監督署へ提出する必要はありません。

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 時間単位年休 1 日の時間数
- ④ 1 時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

### 対象者(①)

特段の事情がない限り、公平性の観点からすべての労働者を対象とした方が良いでしょう。

### 日数(②)

法律上の上限 5 日の範囲内で決定します。

### 時間単位年休の 1 日の時間数(③)

時間単位年休を何時間取ったら有給休暇 1 日分とみなすのかを労使協定で定める必要があります。所定労働時間が 8 時間の場合は「8 時間 = 有給 1 日」と分かりやすく規定できますが、所定労働時間が「7 時間 30 分」などの場合は、労働者有利に切り上げて「8 時間 = 有給 1 日」などとする必要がある点に注意が必要です。また、パート・アルバイトなど労働時間が短い労働者のためには、例えば以下のような基準を定めます。

所定労働時間が 5 超～6 時間以下の者…有給 1 日 = 6 時間  
所定労働時間が 6 超～7 時間以下の者…有給 1 日 = 7 時間  
所定労働時間が 7 超～8 時間以下の者…有給 1 日 = 8 時間

## 所定労働時間が変更になった場合

途中で所定労働時間が変更になった場合には、以下の例のように新しい所定労働時間で有給残日数を再計算します。

例：所定労働時間が 1 日 8 時間から 1 日 5 時間に変更

変更前：有給残日数 10 日と 6 時間

変更後：有給残日数 10 日と 4 時間※

※ $6 \text{ 時間} \times 5 \div 8 = 3.75 \div 4 \text{ 時間}$ （端数切り上げ）

## 時季指定義務との関係

現在年 5 日間の有給休暇取得が義務化されていますが、時間単位年休で取得した休暇は義務化された有給取得から控除が認められていません。つまり、**時間単位年休以外の有給休暇で 5 日の有給取得が必要です**。



# バナナの魅力を 100 文字で 伝えてください 柿内 尚文 著

単行本：213 ページ  
出版：かんき出版  
価格：1,540 円（税込）

## はじめに

その日のオススメしない野菜や果物を伝えてくれる八百屋さん。そこには「伝わる技術」が凝縮されています。高度なスキルというよりはコツに近い、地味ですが一生使える「伝わる技術」を解説する一冊をご紹介します。

## 「伝える量」からスタートしよう

いつも色々なところで目にする広告のうち、今1つでも思い出すことができるでしょうか。電車の中吊り広告でも、テレビCMでも、街角の街頭看板でも構いません。もし思い出してもらえるものがあるなら、その広告宣伝はひとまず成功していると捉えてよいでしょう。なぜなら、物事を把握・理解するためには「伝えてもらうこと」が必要不可欠だからです。当たり前のことをいまさら…とお思いかもしれませんが、私たちは自分で考える以上に「まず伝える」ということを軽視しがちなのです。

質の高い上等なサービスが用意できたのであれば、まずはとにかく「発信」して、自身のサービスが消費者と「接触する頻度」を増やさなければいけません。存在そのものを認知してもらおうという狙いはもちろんのこと、「人は伝わったことで判断する」という習性があるため、徹底的に「伝える量」にこだわっていくことに大きな意味があるのです。

伝え方、いわゆる「情報の質」も気にかかる部分ではありますが、難しく様々な要素を考えすぎずにまずはシンプルな発信からスタートすることを心がけましょう。

## 比較なしに魅力は伝わらない

冒頭で紹介した八百屋さんの例を改めて考えてみましょう。「その日のオススメしない商品を伝える」ことで、それ以外の商品の印象が相対的に良くなるというわけです。

これも当たり前のことではありますが、特殊な能力を要さずに身につけられるコツの1つです。比較というのは、必ずしも2つの商品やサービスを用意する必要はありません。1つの商品の見た目と本質を比較するだけでも、様々な価値が明確に浮き彫りになってきます。こちらは前項でお伝えした「伝える量」ではなく「伝える質」に重きをおいた考え方ですので、十分な発信量がある場合には、ぜひ意識して欲しいポイントです。

## 結論ファーストとラストの使い分け

一般的には「結論ファースト＝結論を初めに話す」の方が良いものとされています。たしかに、長々とした説明を聞いてから結論を伝えられるよりも、単刀直入に結論を最初に述べてもらった方が精神的なストレスは少ないでしょう。ただし、単純に結論を1番最初にもってくるのではなく、「論点の確認」をした方が良いと筆者は述べています。

結論から伝えると、相手は「この人はいま何の話をしているのか？」がわからないことがあるからです。

一方で、結論をラストにもってきた方がよいパターンも紹介されています。

相手が原因や背景などをわからない段階で、いきなり結論を伝えることにリスクがある場合は「結論は後に」。

例として、厳しいことを伝えるときやお客さんに商品やサービスを伝えるときなどが挙げられています。こちらでも「伝える質」を重視した考え方で、内容に応じてトークの組み立てを変えていくことこそ、より上質な話術といえるのではないのでしょうか。非常に明快に、かつ分かりやすく「伝わる技術」について解説されており、誰が手にとっても価値を感じられるようなオススメの一冊です。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士法人	
代表	御代田 裕介
所在地	〒963-8024 福島県郡山市朝日一丁目 20 番 11 号 オフィスイン 21 305 号
営業時間	平日 9:00~18:00
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

## 代表よりあいさつ

年度更新・算定基礎という一大イベントを乗り切り、本格的な夏が到来しました。  
ビールがとても美味しいです。

自宅の炊飯器が壊れてしまい、新しいもの買い替えたのですが、  
現在、壊れた炊飯器は、1歳3カ月となった息子のおもちゃとなっています。  
とにかくなんにでも興味を示し、米粒一つ残さない旺盛な食欲には驚かされるばかりです。

カレー生活、まだまだ続けています。

