

働き方改革の定着に向けて

～ 2024 年の時間外労働上限規制への対応～

とある建設会社での日常です。中小建設会社のミルアス建設の方たちと、働き方改革の1番のメインテーマである2024年の時間外労働の上限規制に向けて、一緒に取り組んでいきましょう。

第4回

労使トラブル



profile 櫻井 好美
社会保険労務士法人アスミル
特定社会保険労務士

ミルアス建設 人物紹介

丸山社長 先代から会社を引き継いだ2代目社長。のんびりとした性格で、優しい人柄。

鈴木課長 丸山社長を支える、頼れる存在。気配りも優秀で社内外に評価が高い。

高橋さん 会社の事務を一手に担うしっかり者。キャリア5年目に上にも下にも人望が厚い。

木村くん 入社2年目の元気で若手社員。表裏のない性格で思ったことはすぐ口にしてしまう。



高橋さん、〇△建設の話きいた？



弁護士さんから残業代請求の内容証明が送られてきたって大騒ぎだよ。



えっ、大丈夫だと思うけど。。。そうだ先生に聞いてみよう!!

～櫻井コンサルタント登場～



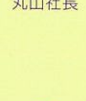
先生、隣の〇△建設さんで、弁護士さんから内容証明が送られてきたって大騒ぎになっているんだけど、そんなこと本当にあるんですか？



社長、そうなんです。最近は労使トラブルのご相談が増えています。特に建設業の現場作業員の方においては、未だ日給制が多く、割増賃金を払っていないケースが多いんですよ。



それってどういうことですか？



日給というのはお給料の決め方の話です。日給制だから残業代を払わなくていいのではなく、**日給であっても法定労働時間を超えて働いた場合は割増賃金を支払わなくてはならない**のです。



そういうことか。以前、先生が話をしてくれた法定労働時間を超えた時の割増賃金ですね。



そうです。**2023年4月以降は1ヶ月60時間超の割増賃金率が上がります。また2020年4月には賃金請求権の消滅時効が3年**となっています。そのため、2023年4月になれば今まで2年分しか請求できなかった残業代が、3年にさかのぼって請求できるため、益々トラブルは増えていくでしょうね。



先生、どうということですか？ うちは大丈夫でしょうか？



社長、落ち着いてください。以前、労働時間と残業時間の割増率が上がることをご案内しましたが、その際に、何が労働時間かを整理しましたよね。適切な労働時間管理ができていて、それに対しての残業代が支払われていれば問題ありませんよ。



社長、大丈夫です!! 私がしっかり給与計算やってますから。

社長、よかったですね。次のページでももう少し詳しく順番にご説明しますね。

解説します



1 最近の労使トラブル傾向

昨今のインターネットの普及により、誰もが簡単に労働法に関する情報を入手することができるようになりました。最近では日給者の職人から法定労働時間を超えた分の割増賃金請求が増えてしています。

株式会社〇△建設
代表取締役 ××× 殿

通知書

通知書

前略

当職は、貴社の従業員であった〇〇〇氏（以下「通知人」といいます。）の委任を受け、以下のとおり、通知いたします。

ご高承のとおり、使用者は、1日につき8時間または1週間につき40時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜10時以降の深夜労働（以下「時間外労働等」といいます。）について、一定の割増賃金の支払義務を負い、これらの支払いを怠った場合、法定の遅延損害金が発生いたします。

ところで、通知人は、貴社に入社して以来、時間外労働等を行いましたが、貴社は、通知人に対して、これらに対する賃金を適切に支払っておりません。そこで、本通知書をもって、令和〇年〇月分以降の、支払期限の到来している通知人の時間外労働等に対する未払賃金及びこれらに対する支払済みまでの遅延損害金を請求いたします。

未払賃金を算定するため、通知人は、貴社に対し、本書面到達後10日以内に、貴社が保有する、出勤簿、タイムカードその他通知人の勤務時間が確認できる資料、就業規則、賃金規程、労働契約書、賃金台帳等、並びに年間の平均賃金を算定するための資料の提供を求めさせていただきます。

■割増賃金の計算方法

1時間あたりの賃金額 (※1)
×
時間外労働の労働時間数
×
割増率

※1 時給…その金額

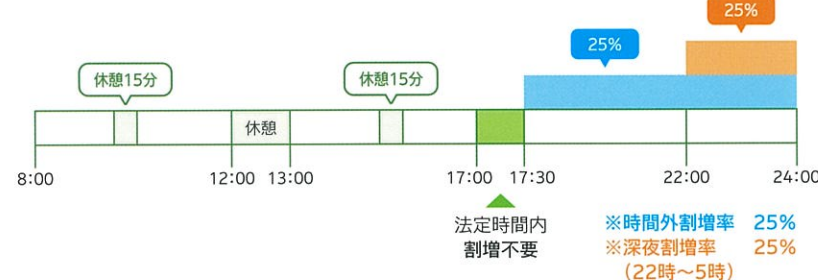
日給…日給額÷1日の所定労働時間数

月給…月給額 (※2) ÷ 1ヶ月の平均所定労働時間数

※2 月給額とは、基本給だけでなく賃金として支払われるすべての手当も含まれます。ただし、法規上除外賃金として、計算に含めなくていい手当が決まっています。

除外賃金…家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

例 始業：8時 終業：17時 休憩：1.5H 所定労働時間：7.5H



① 17時～17時30分

法定労働時間（1日8時間）内の残業なので、割増賃金は不要です。

② 17時30分～22時

法定労働時間（1日8時間）を超えた残業になるため、25%以上の割増賃金が必要です。

③ 22時～24時

法定労働時間（1日8時間）を超えた残業と、深夜残業（22時～5時）が重なるため、25% + 25% = 50%以上の割増賃金が必要です。

まとめ



なるほど。きちんとした労務管理をしていないとトラブルに巻き込まれる可能性もあるってことですね。



そうなんです。適正な管理をしていないとトラブルの可能性はでてきますね。そしてトラブルが起これば、一生懸命やっている方のモチベーションも下がってしまいます。



ということは、日々の労働時間管理も重要ってことですね。

そうなんです!! 適切な労働時間管理と適切な労務管理は従業員の方が安心して働くための第一歩です。

社長、うちもいい会社になってるってことですね!!

次号へ続く