

「大手ハンバーガーチェーンが不払賃金の支払い！」
 「〇〇電力がサービス残業で●●億円の支払い！」
 「残業手当を支払わずにサービス残業をさせていたとして、
 幹部を書類送検！」

最近ではサービス残業が摘発されることは珍しくなくなりましたが、多額の不払賃金の支払いが経営へ及ぼすダメージは甚大です。単なる利益の減少にはとどまりません。企業のイメージダウンにより企業にとって何よりも大切な「人財」の確保が困難になることが深刻な問題です。サービス残業をさせる会社で喜んで働きたいと思う労働者がどれだけいるでしょうか。長時間労働は過労死やうつ病などの社会問題にもなっています。企業の社会的責任が問われる中で、法令を遵守し優秀な人材を確保することにより業績をアップしていくことを目指してみませんか。

「サービス残業対策10の知恵」では、基本的な労働時間管理と残業手当の削減についての知恵をご紹介します。

[労働時間の基礎知識]	4ページ
[時間外労働とは?]	4ページ
[時間外労働と休日労働の割増賃金について]	5ページ

知恵 その 1	残業・休日出勤は業務命令 または承認により行うことを徹底	6ページ
知恵 その 2	始業時間と終業時間の繰り上げ、繰り下げ	7ページ
知恵 その 3	休憩時間の活用	8ページ
知恵 その 4	残業手当込みの賃金設計	9ページ
知恵 その 5	振替休日の活用	10ページ
知恵 その 6	変形労働時間制の導入	11ページ
知恵 その 7	給与基準の見直し	12ページ
知恵 その 8	パートタイマーの活用	13ページ
知恵 その 9	業務請負契約等の活用	14ページ
知恵 その 10	一工夫で残業を削減するには?	15ページ

労働時間の基礎知識

法律で規定されている労働時間とは、何時間かご存知ですか？

労働時間は、労働基準法で定められています。労働基準法は、労働時間をきびしく規制しており、原則として1日8時間、1週40時間^{※1}を超えて労働させることはできないとしています。この原則の労働時間を法律が規定している労働時間という意味で「法定労働時間」と呼びます。「所定労働時間」は会社が取り決める労働時間のことですので、区別してください。

(※1) 商業・映画・演劇業・保健衛生業・接客娯楽業で、従業員数が10人未満の事業は1週間の法定労働時間は44時間と規定されています。

時間外労働とは？

法定労働時間である1日8時間を超えて労働させる場合（いわゆる残業）、就業規則等で残業がある旨を定め、「時間外労働や休日に関する協定（三六協定）」^{※2}という協定を結ばなければなりません。残業がある旨を就業規則等で定めておらず、三六協定を結んでいない場合には、時間外労働や休日労働を命ずることはできません。

(※2) 三六（サブロク）協定とは、時間外労働や休日労働について労働組合あるいは労働者の過半数を代表する者と結ぶ協定のことです。労働基準法の第36条に定められているため、三六協定と呼ばれています。



労働基準法第41条に規定する管理監督者は、残業手当支払の対象者ではありませんが、深夜労働については、深夜割増手当の支払が必要です。

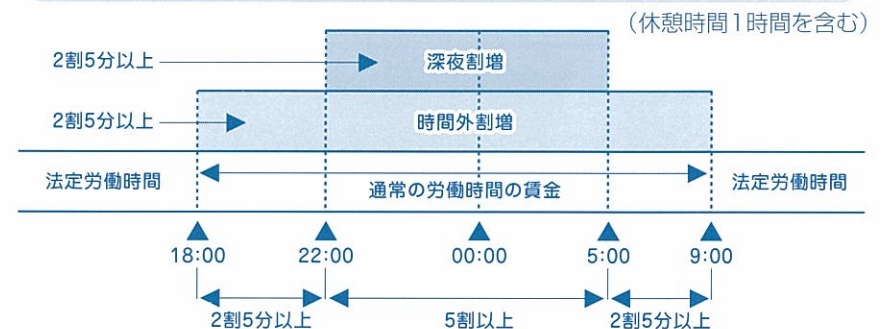
時間外労働と休日労働の割増賃金について

1日8時間（法定労働時間）を超えて労働させた場合、
休日に労働させた場合の割増率

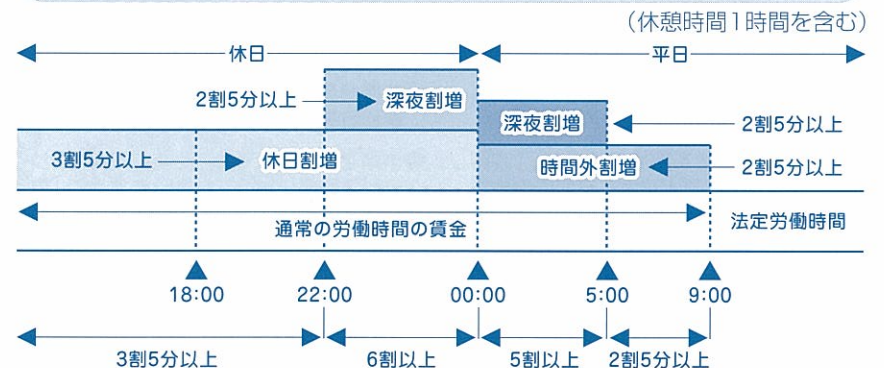
時間帯	割増率
時間外労働（1ヶ月60時間まで）	2割5分以上5割以下
時間外労働（1ヶ月60時間を越えた分）	5割以上※
休日労働	3割5分以上5割以下
深夜労働（22時～5時）	2割5分以上

※中小企業は当分の間猶予されます。

【平日の場合】 所定労働時間が9時～18時までの8時間の場合



【休日の場合】 所定労働時間が9時～18時までの8時間の場合





残業・休日出勤は業務命令または承認により行うことを徹底

残業

本当に
必要な残業ですか？
業務内容を
把握していますか？



ムダを省くにはどうしますか？

残業の理由は？残業の必要性は？

所属長が事前に内容を確認

不要であれば
却下

事前に
『時間外勤務申請書』
を提出させます！

必要であれば
承認

残業をさせないためには？ 業務を複数の社員で分担させるなど、
何らかの対策を講じる必要があります。



- ① 業務命令により残業を実施。あくまでも上司からの指示に基づくものとします。
- ② 休日出勤・残業を実施する際は、『時間外勤務申請書』などにより事前に申告させるようにします。
- ③ 上司が内容をチェックし、必要な場合のみ実施させます。申請を却下する場合には残業をさせないようにします。
- ④ 常に残業の内容をチェックし、残業や長

時間労働の実態を把握することにより、業務改善にもつながります。

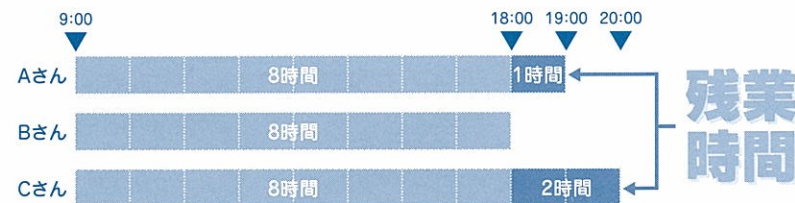
- ⑤ 申請を却下されても、そのまま働くとサービス残業になってしまいますので、単に却下するだけでなく、実際に労働させないようにする必要があります。
- ⑥ 管理職には残業の可否を判断する能力、労働時間をコントロールする調整力が求められます。



始業時間と終業時間の繰り上げ 始業時間と終業時間の繰り下げ

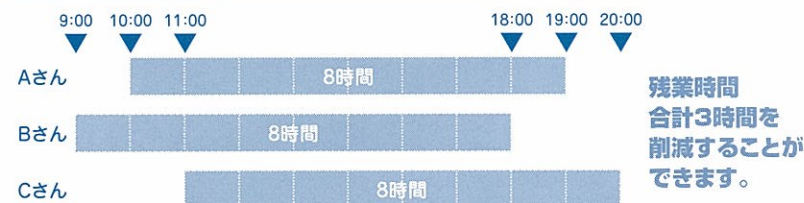
1日の勤務時間を、
業務を遂行する時間に合わせて変更します。

【現状の勤務時間】



変更

【例・始業時間と終業時間の繰り下げ】



※上記は1時間の休憩をとって勤務時間8時間としています。



- ① 1日の労働時間はそのまま、勤務する時間帯を変更します。
- ② 業務を遂行する時間に合わせて始業時間の繰上げ、終業時間の繰下げを行います。
- ③ 必要な時間帯に人員を確保した上で、残業手当も削減することができます。
- ④ 作業スケジュールの変更により、他の時間帯に作業時間をずらすときに有効となります。