



Japan Ready-made Meal Association

# 人事労務情報

2017  
4

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

## CONTENTS

|             |                             | PAGE |
|-------------|-----------------------------|------|
| 労務管理情報      | 「働き方改革実行計画」決定 時間外労働の上限規制は？  | 1    |
| 経営労務情報      | 時間外労働の割増賃金率、再度確認しておきましょう    | 2    |
| 労務・税務情報     | 通勤手当は、必ずしも非課税とは限りません！       | 3    |
| 相談室《人事労務管理》 | 労使協定の再確認！ 締結もれはありませんか？      | 4    |
| 実務の疑問解決！    | 103万、130万、106万、年収の壁って何ですか！？ | 6    |
| NEWS        | 同一労働同一賃金に関する報告書が公表されました     | 7    |
| ちょっと疑問？     | 代休を与えれば、残業時間をマイナスできますか？     | 8    |

## 労務管理情報

### 「働き方改革実行計画」決定 時間外労働の上限規制は？

2017年3月28日に第10回「働き方改革実現会議」が開催され、「働き方改革実行計画」が決定されました。この実行計画には、13の項目が含まれていますが、今回は、改革の柱といえる「時間外労働の上限規制等」についてのポイントをご紹介します。なお、「時間外労働の上限規制等」の内容は、第9回働き方改革実現会議での政労使の合意を踏まえたものとなっています。この後、労働基準法の改正法案として国会へ提出されます。

※ 2017年3月30日現在の情報に基づき、掲載しています。

#### 1. 時間外労働の上限規制

- 時間外労働の上限規制を月45時間、かつ、年360時間とし、臨時的な特別の事情があり、労使が合意して労使協定を結ぶ場合でも、時間外労働時間を月平均60時間(年720時間)以内に留める。
- 年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合においては、
  - ① 休日労働を含み、2か月ないし6か月の平均で、80時間以内とする、
  - ② 月単位では、休日労働を含んで100時間未満とする、
  - ③ 月45時間を超える時間外労働の限度は、年半分を超えないこととする、

といった条件が設けられました。これらは労働基準法に明記され、罰則も付されることとなっています。

#### 2. その他

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、勤務間インターバル制度導入についての努力義務を課すことや、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げるなどの検討などが提案されています。

時間外労働の上限規制についての方向性は示されたこととなります。恒常的な長時間労働がある職場においては、業務の見直しが不可欠となっています。

経営労務情報

## 時間外労働の割増賃金率、再度確認しておきましょう

従業員の健康を確保するために、長時間労働を抑制して残業時間を削減する取り組みが求められています。この取り組みは、過重労働の防止だけでなく、時間外割増賃金の支払による人件費の増加を抑制するためにも大切です。今後、中小企業においても1か月の法定時間外労働が月60時間を超える場合に5割以上の割増賃金の支払いが義務づけられる方向(施行時期は未定)で議論が進んでいます。そこで今回は、そもそもの前提となる割増賃金率について取り上げます。

### 1. 割増賃金率

割増賃金の支払いが義務づけられている労働としては、3種類(時間外労働、法定休日労働、深夜労働)があり、これらの割増賃金率は、次表のとおりです。

割増賃金率のまとめ

| 種類    | 割増賃金率 | 支払う条件   |
|-------|-------|---|
| 時間外労働 | 25%以上 | ・ 法定労働時間 [1日8時間、1週40時間] を超えて時間外労働させた場合<br>・ 1か月60時間を超える時間外労働については50%以上(※) |
| 深夜労働  | 25%以上 | ・ 午後10時～午前5時までの深夜の時間に労働させた場合  |
| 休日労働  | 35%以上 | ・ 1週1日あるいは4週4日の法定休日に休日労働をさせた場合  |

(※) 中小企業については、当分の間、猶予措置があります。

### 2. 労働時間が重複する場合の割増賃金率

時間外でかつ深夜(午後10時～午前5時)、あるいは休日でかつ深夜など、割増賃金率の異なる労働時間帯が重なることも実際には起こります。そのような場合は、次のような割増賃金率が適用されます。

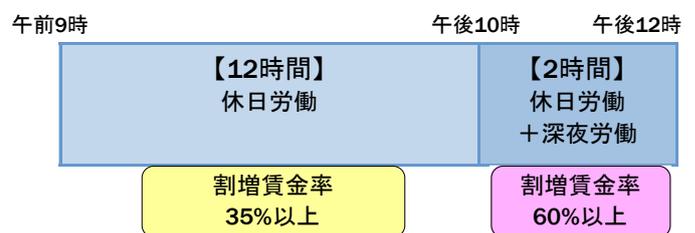
- ① 時間外労働が深夜帯に重なった場合  
時間外25%以上 + 深夜25%以上 = 計50%以上
- ② 休日労働が深夜帯に重なった場合  
休日 35%以上 + 深夜25%以上 = 計60%以上

具体例を示します(あくまでも例であり、長時間労働は好ましくありません)。

- ① 所定労働時間が午前9時から午後6時(休憩1時間)までのケースで、時間外労働および深夜労働をさせた場合



- ② 法定休日の日に午前9時から午後12時(休憩1時間)まで労働させた場合



### 3. 法定休日とは

法定休日とは1週1日あるいは4週4日で与えることになっており、例えば、週休2日制(土日)の会社において、繁忙期のため土曜日に出勤させる際には、この土曜日が法定休日かを区別する必要があります。例えば、就業規則等で1日の所定労働時間を8時間、日曜日を法定休日と定めている場合に、出勤した土曜日は法定外の休日となり、時間外労働の割増率(25%)で計算した賃金を支払うこととなります。また、曜日を特定せず、1週1日とのみ規定している場合には、土・日曜日のうち1日の休みが確保されていればこの日が法定休日として確保できていると判断されます。そのため、こちらのケースでも土曜日の勤務は、法定休日労働には該当しないこととなります。

就業規則等の定めと出勤する日によって時間外労働か法定休日労働か、いずれに該当するかが異なるため、ご注意ください。

労務・税務情報

## 通勤手当は、必ずしも非課税とは限りません！

ほとんどの企業で通勤手当が支給されていますが、通勤手当はその支払いが法律で義務づけられているわけではありません。よって、それぞれの企業において、任意に支払いやその方法について決定し、規定しています。

ただし、一度、就業規則等に明示された通勤手当の支払方法や内容は、正しい変更手続きをとらない限り、会社に支払いの義務が発生することになります。

通勤手当には、所得税法上の非課税限度額が設けられており、この範囲内での支給であれば課税されませんが、この限度額は通勤形態によって異なります。これらのことを考慮しながら通勤手当の支給方法を検討したり、また実務上の取扱いに悩むケースも多いようです。

### 1. さまざまな通勤形態に対応する通勤手当

一口に通勤と言っても、都市部では電車通勤が一般的ですが、郊外ではむしろ車通勤のほうが多く、なかには車での通勤を前提とされている場合もあります。このように、通勤形態は、電車、バス、マイカー、自転車、あるいはマイカーと公共交通機関の併用など多岐にわたりますので、取り扱いもさまざまになります。

### 2. 電車等の公共交通機関の利用

従業員が通勤に必要な電車等の交通機関を利用するために、会社が給与に加算して支給する運賃や定期代のうち、その者の通勤に係る運賃、時間、距離等の事情に照らし「最も経済的かつ合理的」と認められるものには所得税は課されないこととされています。

また、非課税となる通勤手当の上限金額は、ひと月当たり15万円とされています。この上限金額については、平成28年度の税制改正により、10万円から15万円に引き上げられました。この改正は、平成28年1月1日以後に支払われるべき通勤手当について適用されています。

### 3. マイカー、自転車通勤者に支給する通勤手当

マイカー、自転車での通勤者のひと月当たりの非課税限度額は、前記2の限度額とは別に、片道の通勤距離（通勤経路に沿った長さ）に応じて、次表のように定められています。

マイカー、自転車などの  
交通用具を使用している人に対するもの

| 片道の通勤距離      | ひと月あたりの非課税限度額 |
|--------------|---------------|
| 2km未満        | (全額課税)        |
| 2km以上10km未満  | 4,200円        |
| 10km以上15km未満 | 7,100円        |
| 15km以上25km未満 | 12,900円       |
| 25km以上35km未満 | 18,700円       |
| 35km以上45km未満 | 24,400円       |
| 45km以上55km未満 | 28,000円       |
| 55km以上未満     | 31,600円       |

### 4. 公共交通機関とマイカー等を併用する場合

電車等の交通機関とマイカー、自転車を併用して通勤する人の非課税限度額は、次の①または②のいずれかの金額とされています（最高限度は15万円）。

- ① その従業員の通勤に係る運賃、時間、距離等の事情に照らし、「最も経済的かつ合理的」と認められる金額
- ② 通勤定期券の月割り額とマイカー、自転車の使用距離に応じた上記非課税限度額との合計額

### 5. 徒歩通勤の場合は・・・

通勤手当の非課税は、交通機関の利用または自動車等の交通用具を使用して通勤する者に対して、会社が給与に加算して支給する運賃等について認められています。したがって、徒歩通勤者は、交通機関を利用する者にも交通用具を使用する者にも該当しませんので、その手当が通勤距離に応じて定められたものであっても、全額課税対象となります。

**Check !!**

**Q** 次のように通勤手当を支給する会社があります。さて、税務上の取扱いはどのようになるのでしょうか？

- ① グリーン車の定期代 → ひと月あたり55,000円を支給
- ② 自宅から最寄り駅まで自転車で移動（片道3km）、最寄り駅から電車通勤する従業員への通勤手当  
→ ひと月あたりの通勤手当：自転車通勤分6,000円、定期代12,000円
- ③ 片道3kmの距離を、徒歩で会社まで通勤する従業員に対して支給する通勤手当  
→ ひと月あたり通勤手当4,000円

**A**

- ① グリーン車の定期代は、非課税とならないので、源泉徴収をしなければなりません。というのは、グリーン車等の特別車両の定期運賃は、「最も経済的かつ合理的」な運賃の額には含まれないと考えられるためです。なお、新幹線の定期代は、非課税の対象となる通勤手当に該当します。
- ② 非課税金額、定期代12,000円と自転車分（3 km）4,200円の合計額16,200円です。  
よって、下記の金額については源泉徴収をしなければなりません。  

|                  |         |          |
|------------------|---------|----------|
| 《通勤手当の額》         | 《非課税金額》 | 《課税される額》 |
| (6,000円+12,000円) | -       | 16,200円  |
|                  |         | = 1,800円 |
- ③ 通勤距離・金額を問わず、支給した全額につき給与として源泉徴収をしなければなりません。

**相談室<<人事労務管理>>**

**労使協定を再確認！ 締結もれはありませんか？**



人事課長

今年の秋に社員旅行を企画しています。社員への福利厚生ですので会社も費用負担しますが、社員にも費用負担をしてもらうことになります。そこで、旅行積立金として、毎月の給与から控除したいと考えていますが、このような取り扱いに問題はありませんか。

給与から旅行積立金を控除するということですね。



社労士

ご存知のとおり、労働基準法第24条には「賃金支払い5原則」が規定されています。この5原則のうち、「全額払いの原則」の箇所、賃金から控除できるものは、法令に定めがあるものか、労働者の過半数で組織する労働組合（労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者）との書面による協定で定めたものに限定しています。このように会社（使用者）と労働者とで取り決めを交わし書面化したものを労使協定といいます。

人事課長

なるほど。所得税や社会保険料は、法令に定めがあるから控除ができるのですね。今回の社員旅行の積み立てを給与から控除する場合には、労使協定を締結しておかなければならないのですね。

社労士

そのとおりです。時折、法令に定めがあるもの以外について、労使協定を締結せずに控除している企業を見かけますが、忘れずに締結しておきたいものですね。

人事課長

食事代の控除についての労使協定があったことは覚えていますが、旅行積立金については締結していたかどうか・・・、もう一度確認したほうがよさそうですね。

社労士

そうですね。労使協定が存在していたとしても、内容が実態と異なっている可能性もありますので、この機会に確認をするとよいですね。その他、締結を漏らしやすい労使協定としては、例えば、一斉に休憩を与えない場合（※）や年次有給休暇（以下、「年休」という）を会社が指定した時季に取得させる場合に締結しておくものが挙げられます。

（※運輸交通業、商業、保健衛生業、接客娯楽業等の事業を除く）

人事課長

休憩についても、一斉に与えない場合は労使協定の締結が必要なのですか!? 当社ではランチの混雑を緩和するために、午前11時30分から午後1時30分までの間で1時間を与えるという設定をしていますよ。

社労士

そのような運用をしている会社は多いですよ。でも、労使協定が必要となります。法令を踏まえると、労使協定を締結しないのであれば、一斉に休憩を与えなければならないということになります。また年休についても、飛び石の休日がある場合に、その間の日を年休とすることで連休とする取組みをしている会社がありますが、このように会社が年休を、決まった期日に計画的に付与するような場合も労使協定の締結が必要になっています。



人事課長

なるほど。労使協定の締結が必要だということを知らずに運用していることがあるかもしれませんので、取扱いを見直したいと思います。具体的な労使協定の中身について分からないことが出てきたら、また相談をさせてください。



社労士

はい、いつでもお問い合わせください。労働基準法等に定められている労使協定が必要な事由は15種類ほどあります。そのなかには、労働基準監督署へ届出を行わないと効力が発生しない36協定(時間外労働・休日労働に関する労使協定)も含まれていますが、労働基準監督署への提出が必要なものもあります。もしかしたら、労使協定を締結することなく、制度として運用されていることもあり得ますので、この機会にご確認くださいね。

### [参考] 労使協定の種類

| 労使協定の種類  | 法律・条文              | 労基署への届出             |
|--|--------------------|---------------------|
| 貯蓄金の管理に関する協定<br>・労働者の委託によって貯蓄金(社内預金)を管理するとき        | 労基法18条2項           | 要                   |
| 賃金控除に関する協定 (※賃金全額払いの例外)                            | 労基法24条1項           | 不要                  |
| 1か月単位の変形労働時間制に関する協定                                | 労基法32条の2           | 要<br>※就業規則に定めた場合は不要 |
| フレックスタイム制に関する協定                                    | 労基法32条の3           | 不要                  |
| 1年単位の変形労働時間制に関する協定                                 | 労基法32条の4           | 要                   |
| 1週間単位の非定期的変形労働時間制に関する協定                            | 労基法32条の5           | 要                   |
| 一斉休憩の適用除外に関する協定                                    | 労基法34条2項           | 不要                  |
| 時間外・休日労働に関する協定(36協定)                               | 労基法36条             | 要                   |
| 事業場外労働のみなし労働時間制に関する協定                              | 労基法38条の2           | 要<br>※みなし時間によっては不要  |
| 専門企画業務型裁量労働制に関する協定<br>※ 企画業務型裁量労働制 → 労使委員会の決議を届け出る | 労基法38条の3<br>※38条の4 | 要                   |
| 年次有給休暇の計画的付与に関する協定                                 | 労基法39条6項           | 不要                  |
| 年次有給休暇の賃金を標準報酬日額とする協定                              | 労基法39条7項           | 不要                  |
| 月60時間超に係る割増賃金を代替休暇とする協定                            | 労基法37条3項           | 不要                  |
| 年次有給休暇の時間単位付与に関する協定                                | 労基法39条4項           | 不要                  |
| 育児休業制度の適用除外者に関する協定                                 | 育介法6条1項            | 不要                  |
| 介護休業制度の適用除外者に関する協定                                 | 育介法12条2項           | 不要                  |

## 実務の疑問解決！

## 103万、130万、106万、年収の壁って何ですか！？



夫の扶養に入りながら働く主婦の方を活用されている会社も多いでしょう。主婦の方がパートで働く場合、いわゆる「年収の壁」を気にされます。この壁は103万円、130万円にあると一般的に言われてきましたが、最近の報道では「106万円の壁」という言葉も目にします。これらはどういったことなのでしょう。それぞれの違いについて整理していきます。

### 1. 103万円は「所得税の控除対象配偶者」として認められる金額 → 壁とはいいにくいでしょう

年末が近づくと、パートで働く主婦の方から「103万円を超えてしまうのでシフトに入れませんか」といわれたことがある担当者の方も多いと思います。これがいわゆる「103万円の壁」で、妻の年収が103万円(所得38万円)を超えると夫の所得から「配偶者控除38万円が控除されない」ために、勤務時間を少なくし給与収入を調整しているのです。しかし、103万円を超えても、141万円まで「配偶者特別控除」が設けられており、夫が普通のサラリーマンなら、実際に増える所得税は103万円を超えた額の5~10%程度です。したがって、103万円は「壁」というより「緩やかな上り坂のスタート地点」と捉えてもよいでしょう。来年からこの103万円が150万円に改正されるといわれていますが、配偶者特別控除が201万円まで使えるので、改正されても「スタート地点が150万円になる」だけです。

ただし、会社によってはこの103万円を「扶養手当の支給要件」に定めていますので、注意してください。

なお、このことが女性の働き方を制限している一因とされており、国は企業に対し、「扶養手当の条件を103万円にしないように」と求めていますので、税制改正とともに今後の動向にも目を向けるとよいでしょう。

### 2. 106万円は大企業に勤めるパートタイマーの「社会保険加入基準」として認められる金額 → この壁は存在しません！

この「106万円の壁」は、昨年10月からの社会保険適用拡大における新たな加入基準「週20時間以上、月収88,000円以上・・・」における88,000円を12倍した年額1,056,000円が根拠になっています。しか

し、この額を加入基準とするのは、社会保険の被保険者が500人を超える大企業に勤めるパートだけです。よって、500人以下の企業に勤めるパートの場合は、勤務先の「週の所定労働時間」か「月の所定労働日数」のいずれかが4分3未満なら社会保険加入の適用除外です。(※平成29年4月1日以降は500人以下の企業でも労使合意があれば適用になります。)

ところで、この金額を超えていることが発覚するのは、社会保険の調査のときです。ただ、この調査では、所得税のように「1月から12月までの給料」を対象にするわけではなく、直近の年度や、調査時前の1年間となります。したがって、106万円は「いつからいつまでの1年間」と決まっていません。しかも、厚生年金保険法(12条)にも、「月額88,000円」は明記されていますが、106万円という数字は明記されていないのです。よって、年収106万ということより、「調査対象の1年間のなかで、88,000円を超えた月がどのくらいあるか」がポイントとなってきます。

### 3. 130万円は、「配偶者の健康保険の被扶養者(国民年金の第三号被保険者)」として認められる金額 → 実際に壁となります！

前記2で説明したとおり、106万円は壁ではなく、大企業に勤めるパートの方にのみ「月額88,000円の壁」が存在することになります。また、前記1で述べたとおり、税制改正により配偶者控除が103万円から150万円になったとしても、「緩やかな上り坂のスタート地点」が変わるだけで、本当に「壁」として存在するのは「年収130万円」だけです。この額を超えると、夫の健康保険の被扶養者になれないので妻自身で国民健康保険に加入しなければなりません。

また、国民年金も第三号被保険者から第一号被保険者になることで月額16,490円(H29年4月~)の

年金保険料の納付義務が生じます。よって、夫の被扶養者のときにはなかった妻自身の負担が生じるので、まさに「130万円の壁」といえるでしょう。

配偶者控除も130万円にすれば分かりやすい・・・という声が聞かれますが、健康保険の130万円には非課税の通勤手当が含まれたり、所得税が「1月から12月まで」で判断されるのに対し、健康保険は「これ

から先1年間」を対象期間とするなど、異なる点が少なくありません。

補足ですが、3は夫が会社員の場合です。夫が自営業者などの場合は、そもそも妻も健康保険・国民年金保険に加入しているので、年収130万円を超えても変わりはなく、壁となりません。

|         |  |
|---------|--|
| 年収103万円 | ・ 所得税の扶養控除限度額  |
| 年収106万円 | ・ 年収106万円ではなく、「月額88,000円」が壁<br>・ 大企業のパートの社会保険加入基準          |
| 年収130万円 | ・ 社会保険料の扶養控除限度額<br>・ この壁を超えると、妻自身で健康保険に加入し、国民年金も納めなければならない |



## 厚労省の同一労働同一賃金に関する報告書が公表されました

今後、過重労働対策以上に大きな影響が出てくると予想されるのが、同一労働同一賃金の問題です。厚生労働省では昨年3月より検討会を立ち上げ、「同一労働同一賃金」の実現に向けた具体的方策について検討を行ってきましたが、2017年3月15日にその報告書を公表しました。

この報告書は「同一労働同一賃金の法整備に向けた論点整理」等を内容としており、主として以下の3点について、その論点と主な意見についてまとめています。

- パートタイム労働者及び有期雇用労働者関係
- 派遣労働者関係
- 全体の「時間軸」の在り方、その他

特に注目されているのは、説明義務の強化、充実です。報告書では、現行法において、労働契約法には説明義務を課す規定がないこと、パートタイム労働法には説明義務を課す規定があるが“待遇差”の説明義務があることは明確になっていないことなどを指摘し、「説明義務を強化・充実することが必要」としています。

そして、「説明義務の強化こそ、労使間の情報の偏在を解消する」、「裁判における不合理な待遇差の是正を容易にする」といった意見などを紹介しています。

今後、この報告書も踏まえ、2019年4月に向け、労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の改正作業が進められる見込みです。まだ具体的な姿は明確に見えていませんが、まずは正社員の処遇の仕組みの明確化や明らかに不合理な労働条件の見直しなどを先行して進めておくことが必要でしょう。

◆ 報告書の全文については、厚生労働省のホームページでご確認ください。

「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会 報告書」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000155128.html>

## ちよつと疑問



### 36協定の時間外労働のカウント 代休を与えれば、残業時間を時間外労働からマイナスしてもよいのですか？

**Q** 1か月あたりの時間外労働の時間が、36協定の限度時間を超えてしまった社員がいたので、今後は36協定の限度時間を超えて残業をさせることがないよう、所属長に注意をしました。が、そこで疑問が生じています。

当社には「代休制度」があり、休日出勤をさせた場合には代替りの休日を与えるようにしているのです。残業させた代わりに代休を与えているのであれば、時間外労働の時間を減らせると思うのですが、いかがでしょうか。

**A** 労働基準法で定める時間外労働となる時間は、通常の労働時間制度の場合、1日8時間、週40時間を超えた時間で、日や週ごとに確定されるものです。そのため、あとで代休を与えたからといって、1か月の時間外労働時間から代休を与えた時間をマイナスすることができるものでなく、時間外労働の事実が変わることはありません。

代休とは、休日労働や長時間労働をさせた場合に、その代償として他の労働日を休日とするものですが、代休を付与しなければならない義務はなく、任意に与えるものです。しかし、代休を与えた場合にも、その分の残業(時間外労働時間)を減らせることができるものではないのです。

賃金の取扱いも確認しておきましょう。割増賃金については、1日8時間、週40時間を超えた時間については1.25倍の割増賃金が必要となりますが、一方で、代休を取得した日については不就業であるため、1.0の部分についてマイナスすることは可能です。したがって、時間外労働の時間と代休を取得した日の時間が同じで、同一の給与計算期間内であれば、結果として0.25部分だけ支払えばよいこととなります。

以上のように、労働時間についてはマイナスすることはできませんが、賃金についてはノーワーク・ノーペイの原則により、代休といえども不就業であれば控除することも可能です。このあたりは混同しやすいので、注意しましょう。

★ 時間外労働は、36協定で定めた延長することのできる時間の範囲内におさめることが必要です。

発生した時間外労働を何かと相殺するようなことはできません。実態に合った36協定を締結すること、また限度時間を順守できるように時間外労働自体を減らしていくような体制に変えていくことが大切です。

