

弁護士法人デイトライト法律事務所は、労務、ビジネス関連のニュースや当事務所の近況などを、ニュースレターとして不定期にお送りさせていただいております。四季折々のお手紙としてご理解いただき、当事務所の近況やご挨拶のほか、企業法務に携わる方に少しでもお役に立てる情報となれば幸いです。

- 今月の内容
- 残業100時間超えは違法？罰則や対処法について解説
 - 採用内定の取り消しは可能？法的リスクと注意点について解説
 - フキハラとは？家庭での具体例・原因や対処法を解説
 - 【養育費】子どもが2人いる場合の相場は？計算方法も解説

残業100時間超えは違法？罰則や対処法について解説

残業100時間は原則として「違法」。労働基準法の上限規制とは

「月の残業時間が100時間を超えている」もし今そのような状況なら、それは単なる繁忙期ではなく、**過労死ラインを超えた危険な状態**です。

結論から申し上げますと、いくつか例外はあるものの、月の残業が**100時間を超えるのは原則として違法**です。

従業員に残業（時間外労働）をさせるには36協定の締結が必要ですが、36協定が締結されていたとしても、月の残業時間は原則として**45時間が上限とされています**。

なお、公務員についても、人事院規則や条例等により国家公務員・地方公務員ともに100時間が上限とされており、原則として違法となります。

残業が100時間を超えたときの会社への罰則

残業時間が月100時間を超えるのは原則として**違法であり、法律上罰則が定められています**。

労働基準法では、従業員の残業時間が100時間以上となった場合、「**6ヶ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金**」に処せられる可能性があります。

いくらになる？残業100時間の場合の残業代【計算例】

残業代を計算する際、その月の時間外労働が60時間を超えた場合、それ以降の割増率は1.5となります。

具体的には、時給換算で2,000円の従業員が100時間残業した場合、最初の60時間分（1.25倍）と60時間を超えた40時間分（1.5倍）を合わせ、**残業代は27万円**になります。

なお、「管理職」であっても労働基準法上の管理監督者に該当しない場合や、「固定残業代」を採用している場合でもみなし時間を超えた部分については、**残業代を請求できる可能性があります**。

残業が100時間を超えやすい状況

100時間を超える残業が発生しやすい状況としては、次のようなものが考えられます。

- ✓ 慢性的な人手不足
- ✓ 繁忙期による時期的な業務の集中
- ✓ 長時間労働をよとする雰囲気



弁護士法人デイトライト法律事務所

福岡オフィス 福岡市博多区博多駅前 2-1-1 福岡朝日ビル 7F
東京オフィス 東京都渋谷区渋谷3-27-11 祐真ビル本館 7F
大阪オフィス 大阪市北区梅田 1-1-3 大阪駅前第3ビル 7F
北九州オフィス 北九州市小倉北区浅野 2-12-21 SS ビル 7・8F
ハワイオフィス GROUP DAYLIGHT LAW FIRM, LLLC
1600 Kapiolani Blvd. #610 Honolulu, HI 96814



この記事について
のお問い合わせは、
小野までお気軽に
どうぞ。

長時間の残業がつづくようであれば、これらの状況が解消されるような取り組みを検討しましょう。

企業が取り組むべき残業100時間の是正策

企業側で長時間労働を是正するためには、以下の取り組みが有効です。

- ❑ 不必要な労働時間の削減
- ❑ 就業規則や雇用契約書の見直し
- ❑ 企業側の労働専門弁護士に相談



自社のみでの対応に限界がある場合は、企業側の労働専門弁護士に相談するのもおすすめです。

詳しくは下記のページをご覧ください。

<https://www.komon-lawyer.jp/qa/100h/>

残業100時間超えは違法？罰則や対処法について解説

採用内定の取り消しは可能？法的リスクと注意点について解説

採用内定の「法的性質」とは？

採用内定とは、**企業への採用が決定し正式に入社するまでの期間における関係**を指します。

両者にとって中途半端な状態ですが、裁判実務上は「**解約権留保付労働契約**」が成立していると考えられています。

内定通知書の「採用取消事由」に該当すれば取り消せる？

内定通知書等に、「採用にあたり提出した書類に虚偽があったときは採用内定を取消す」等の採用取消事由が記載されていることはよくあります。

ただし、この取消事由が記載されており、それに該当したとしても、それだけで**無条件に内定を取り消せるわけではありません**。

裁判実務上、取消権の行使には制限があり、最終的には以下の2つの要件を満たす必要があるとされています。

- ① 客観的合理性
- ② 社会通念上相当性

取り消しが認められるケースと注意点

例えば、履歴書の経歴を偽っていたことを理由に採用を取り消す場合は、履歴書の経歴を偽っていたというだけでなく、虚偽記入の内容・程度が重大なもので、それによって従業員としての不適格性あるいは**不信義性が判明したことを要すると解されます**。

具体的には、ある経験や職歴を買われて採用内定を出したにもかかわらず、その**職歴が虚偽**であったような場合は、**内定の取り消しが可能と思われます**。

一方、会社の「**業績悪化**」を取消事由とする場合はハードルが高く慎重な判断が求められます。

この場合、整理解雇に準じた検討が必要になるので注意が必要です。

不当な取り消しによる企業のリスク

会社の恣意的な内定取り消しがあった場合、採用内定者からは労働契約上の「**地位確認**」や「**未払賃金の請求**」を受ける可能性があります。

さらに、債務不履行（誠実義務違反）または不法行為（期待権侵害）に基づく**損害賠償を請求されるリスクもあります**。

取り消しを検討する際は労働問題に詳しい弁護士へ

採用内定の取り消しは、企業側に大きな法的リスクが伴います。

個々の事例によって判断が分かれるため、採用内定の取り消しでお悩みの方は、トラブルに発展する前に**労働問題や労働裁判に詳しい弁護士**にご相談されることをおすすめします。

詳しくは下記のページをご覧ください。

<https://www.komon-lawyer.jp/qa/saiyonaitei/>

採用内定とは？取り消しはできる？ | 弁護士が解説

フキハラとは？家庭での具体例・原因や対処法を解説

フキハラとは？

フキハラとは「不機嫌ハラスメント」の略で、**不機嫌な態度をとることで相手に気を遣わせたり、嫌な思いをさせたりすること**をいいます。

フキハラはモラハラの一種ですが、モラハラの中でも特に**わかりにくく、気づきにくい**という特徴があります。



そのため、お互いが気づかぬうちに態度が常態化し、エスカレートしていく危険性があります。

家庭でのフキハラの具体例

フキハラ夫は、**自己中心的、支配欲が強い、傲慢、自意識過剰**などの特徴を持っています。

不機嫌な態度をとることで家庭内の主導権を握ろうとしたり、自分に対する批判や責任追及をうやむやにしようとするのです。

具体的には、以下のような行動をとる傾向にあります。

- ・無視をする
- ・舌打ちをする
- ・わざと物を乱暴に扱う
- ・(食事の際などに)沈黙して怒ったような表情をし続ける
- ・(食事の際などに)突然席を立てて自室にこもる

一方で、フキハラ妻は夫への「**わかって欲しい**」という気持ちが強い場合と、夫への不満を言葉では表現できない場合が多いです。

具体的には、次のような行動をとる傾向があります。

- ・話しかけても返答しない
- ・大げさにため息をつく
- ・(夫を)にらみつける
- ・不満げな表情をし続ける
- ・不機嫌な理由を聞いても「別に」「もういい」などと答えるだけ

なぜフキハラが起こる？フキハラの原因とは？

フキハラが起こる主な原因には、以下のようなものが挙げられます。

なぜフキハラが起こる？フキハラの原因とは？

- ✔ 相手をコントロールしたいという気持ち(支配欲)
- ✔ 「わかって欲しい」という気持ちと「どうしてわかってくれないの」という不満
- ✔ 仕事のストレスを家庭に持ち込んでいる
- ✔ 相手への不満を言葉で表現できない

フキハラを理由に離婚できる？

協議や調停であれば、夫婦の合意によりフキハラを理由として**離婚**できます。

一方で裁判の場合、フキハラの事実だけで「**婚姻を継続し難い重大な事由**」と認定されるのは一般的に難しいのが実情です。

ただし、長期間の別居がある場合や、フキハラの他にDVやモラハラ被害もある場合は離婚や慰謝料請求が認められる可能性があります。

家庭のフキハラへの対処法

家庭のフキハラへの対処法

- ✔ フキハラの状況を記録する
- ✔ 相手と話し合う
- ✔ 相手と物理的な距離を置く
- ✔ 離婚に強い弁護士に相談する



詳しくは下記のページをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/divorce/qa/fukihara/>
フキハラとは？家庭での具体例・原因や対処法を解説

【養育費】子どもが2人いる場合の相場は？計算方法も解説

子ども2人の養育費の相場は、支払う側が年収300万円の場合**2～10万円**、年収400万円の場合**4～12万円**、年収500万円の場合**6～16万円**、年収600万円の場合**6～18万円**です。

養育費とは

子どもが成人するまで(場合によっては、大学を卒業するまで)に**必要とされる生活費などの費用のことを、養育費**といいます。

離婚をする夫婦の間に未成年の子がいる場合、その子どもにかかる養育費は、**子どもを引き取らない親も負担**します。

いくら負担するかは、多くの場合、裁判所が公表している標準算定方式・算定表を参照して計算します。

子どもが2人いる場合の養育費相場【年収別】

例えば、夫の年収が400万円(給与所得)、妻は無収入、子どもが14歳以下の場合、**養育費の相場は6万円～8万円**となります。

年収別の養育費の相場(夫が会社員・子ども2人とも14歳以下・妻は給与収入)は以下の通りです。

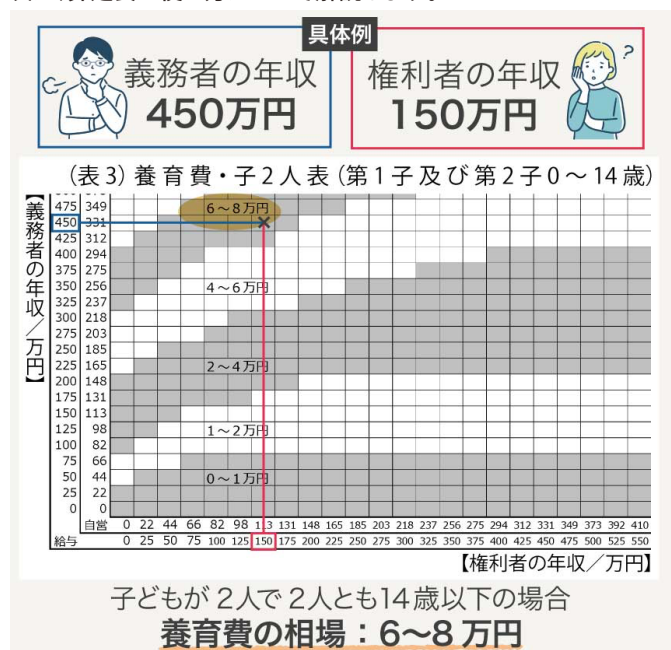


夫の年収300万円	妻が無収入	4～6万円
	妻の年収125万～300万円	2～4万円
夫の年収400万円	妻が無収入	6～8万円
	妻の年収125万～300万円	4～6万円
夫の年収500万円	妻が無収入	8～10万円
	妻の年収125万～300万円	6～8万円
夫の年収600万円	妻が無収入	10～12万円
	妻の年収125万～300万円	8～10万円

ただし、私立学校の学費や習い事の費用、高額の治療費などがかかっている場合、**算定表より養育費が増額・減額することもあります。**

養育費算定表を用いた計算方法

次に、算定表の使い方について解説します。



まずは子どもの数と年齢に応じて自分のお子さんの人数、年齢に合う表を選びましょう。

選んだら、支払う側(義務者)と受け取る側(権利者)の**年収がいくらを確認します。**

両者の年収を確認したら算定表を見て、権利者の年収から上に延ばした線と、義務者の年収から右に延ばした**線が交わったところの金額を確認します。**

参考：養育費算定表

<https://www.daylight-law.jp/divorce/img/syoshiki/youikuhisan-teihyou.pdf>

それが養育費の相場になります。

なお、相手方も子どもを監護する場合には算定表を使うことはできず、**標準算定方式を使って自分で計算しなければなりません。**
手順は以下の通りです。

1. 基礎収入の算出: 年収をもとに、公租公課などを差し引いた基礎収入を算出します。
2. 子の生活費: 大人を100とし、0～14歳は62、15歳以上は85とする指数を基に子の生活費を算出します。
3. 養育費の算出: 子の生活費と双方の基礎収入から、義務者が支払うべき養育費を算出します。
4. 義務者も子どもを養育している場合: 子ども一人ずつに割り振り、義務者が養育している子にかかる分を差し引きます。

詳しくは下記のページをご覧ください。

<https://www.daylight-law.jp/divorce/50003/youikuhihutari>

【養育費】子どもが2人いる場合の相場は？計算方法も解説

※転記フリー※

このニュースレターは転記フリーです。

役に立つと思ったら、転記していただいて結構です。

今回の記事に関するお問い合わせはこちらまで

弁護士 小野佳奈子

e-mail info@daylight-law.jp

デイライト法律事務所には、各分野に強い弁護士が複数在籍しております。
お困りのことがありましたらぜひご相談ください。



企業法務 / 労働問題



離婚・男女問題



相続 / 事業承継



交通事故 / 人身障害



刑事 / 企業犯罪



破産再生

ご予約専用フリーダイヤル **0120-783-645**

24時間 365日 電話受付