

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
 特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



法定休日の日曜日に仕事をさせた場合、給料面での対応は？

埼玉県の熊谷市で飲食店を経営している人から、「法定休日の日曜日に仕事をさせた場合、従業員に給料面でどのような対応をすればよいか。」という相談を受けました。

基礎的な条件をこれから述べます。

・給料については、簡単にするために

本給 30万円、通勤手当 5,000円、家族手当 5,000円の合計31万円です。

・割増賃金については、31日:α=7日:40時間

$$\alpha = \frac{31 \times 40}{7} = 177 \text{ 時間}$$

$$\text{割増し賃金の単価} = \frac{30 \text{ 万円}}{177 \text{ 時間}} = 1694.9 = 1695 \text{ 円}$$

1時間当たりの単価は、1,695円になります。

・この飲食店は、日(法定休日)、月が休みになります。

・^{さぶろく}36協定は、結んでいます。(これがないと、従業員に日曜日や時間外には、働かせられない。)

・2022年 7月

日	月	火	水	木	金	土
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	1	2	3	4	5	6

1. 同一週内での処置する場合

① 24日の日曜日に労働をさせて、26日の火曜日を代休にする。

24日の分は、1,695円×8時間×1.35=1万8,306円

$$= 1,695 \text{ 円} \times 8 \text{ 時間} \times (1 + 0.35)$$

$$= \underbrace{1,695 \text{ 円} \times 8 \text{ 時間}}_{\text{26日の賃金分}} + \underbrace{1,695 \times 8 \text{ 時間} \times 0.35}_{\text{24日(日)の割り増し分 4,746円}}$$

このやり方だと、31万円+4,746円を従業員に支払うことになる。

② 事前に振り替える。

24日(日)、26日(火)



7月分の従業員に支払う賃金は、いつもの31万円のみになります。

③ 24日の日曜日に労働をさせて、26日の火曜日には働かせる。

→ 7月分の賃金 31万円 + 24日の分 (1,695円 × 8時間 × 1.35)
31万円 + 1万 8,306円の支払いになります。

2. 翌週に休日等を対応する場合

①代休 17日(日曜)は労働日、26日(火曜)は、代休にする

$$1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times 1.35 = 1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times (1 + 0.35)$$

$$= 1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times 1 + 1,695 \text{円} \times 0.35 \times 8 \text{時間}$$

↑ ↑
26日(火)の賃金分 休日、17日(日)の割り増し分 4,746円

→ 31万円 + 4,746円の支払いになります。

② 翌週に振り替える。

事前に、17日は、労働日に、26日の火曜日は休みにすると、

17日に労働をさせると、17日の労働はその週の時間外労働になります。

$$1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times 1.25 = 1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times (1 + 0.25)$$

$$= 1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times 1 + 1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times 0.25$$

↑
26日分

↑
時間外の割増賃金分

$$= 26 \text{日分} + 3,390 \text{円}$$

→ 31万円 + 3,390円の支払いになります。

③その他 17日(日曜日)に労働させて、その振替は全くしなかった場合は、

$$31 \text{万円} + 1,695 \text{円} \times 8 \text{時間} \times 1.35 = 31 \text{万円} + 1 \text{万} 8,306 \text{円}$$

代休と振替休の相違点のまとめ

区分	代休	振替休日
内容	休日労働を行わせた後に、その代償として他の労働日を休みにすること	事前に、休日と労働日を入れ替えて労働日であった日を休みにする
割増し賃金の扱い	代休を与えても、既に休日に労働をさせたという事実は消えないので、休日労働に対する割増賃金の支払いが必要です。	事前に休日を変更したので、休日労働に該当しない。そのため、通常の賃金の支払いのみでよい。
実施の要件	代休を与えるかどうかは事業主の考え	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に振替休日の規定を設けておく。 ・同一週内で振り返る時は割増賃金は必要ない ・週をまたがり時は、割増賃金が必要になることがある。