

社労士ニュース 2023年 4月号 発行 2023年 4月17日 月

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/



今月から月 60 時間を超える法定時間外労働に対しては、中小企業の経営者も 50% 以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

具体例 平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の13日(土曜)に4時間労働し、法定休日の14日(日曜)に2時間労働した場合、法定時間外労働時間数が累計で60時間を超える25日の時間外労働の3時間目から割増賃金率が5割になります。

日	月	火	水	木	金	土	法定時間外労働時間	累計
	1	2	3	4	5	6	3時間×5日間=15時間	15時間
7	8	9	10	11	12	13	3時間×5日間+4時間=19時間	34時間
14	15	16	17	18	19	20	3時間×5日間=15時間	49時間
21	22	23	24	25	26	27	3時間×5日間=15時間	64時間
28	29	30	31				3時間×3日間=9時間	73時間

25日(木)午後5時から6時まで 59時間目
 6時から7時まで 60時間目 ここまでは25%
 7時から8時まで 61時間目 ここからは50%

時間外労働分に対する割増分だけを計算すると、

$$\text{時給 } 1,000 \text{ 円で、} 1,000 \text{ 円} \times 60 \text{ 時間分} \times 0.25 + 1,000 \times 13 \text{ 時間分} \times 0.5 + \text{法定休日分 } 1,000 \times 2 \text{ 時間} \times 0.35 = 15,000 + 6,500 + 700 = 21,500 + 700 = 22,200 \text{ 円}$$

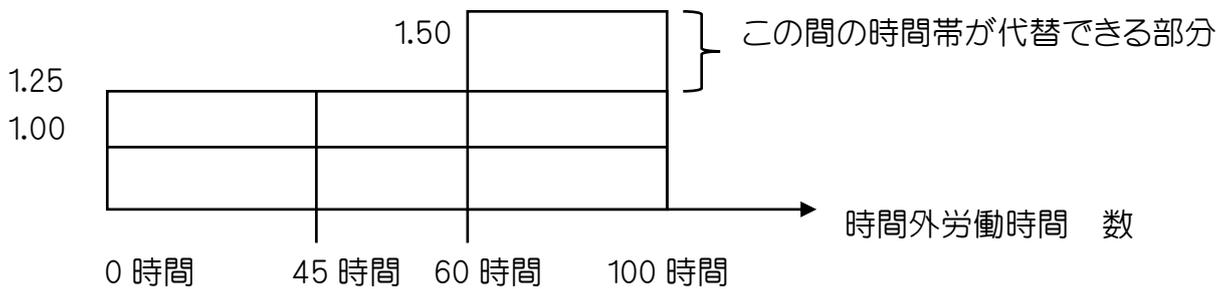
$$\text{(ちなみに、今までは、} 1,000 \times 73 \text{ 時間} \times 0.25 + 1,000 \times 2 \text{ 時間} \times 0.35 = 18,250 + 700 = 18,950 \text{ 円)}$$

注意 1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日(※)(上記の例では日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日(上記の例では土曜日)に行った時間外労働は含まれます。なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいです

※法定休日 使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。
 法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

代替休暇制度とは

1か月について 60 時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができることとしたものです。



具体例

時間外労働時間数が 100 時間の場合を考えます。

1日の所定労働時間が 8 時間とします。

100 時間 - 60 時間 = 40 時間が割増賃金率 50%の対象になります。

対応は 4 通りあります。

$$\begin{aligned} \text{代替休暇の時間数} &= (100 \text{ 時間} - 60 \text{ 時間}) \times 0.25 \\ &= 40 \text{ 時間} \times 0.25 \\ &= 10 \text{ 時間分} \end{aligned}$$

①時間外労働時間数 40 時間を金銭で時給単価 1,000 円 $\times 0.25 \times 40 \text{ 時間} = 10,000 \text{ 円}$

②半日休暇を 1 回分とり(代替休暇 4 時間分)と代替休暇 6 時間分(24 時間外労働)を現金で取得

$$\text{得} \quad 0.25 \times \boldsymbol{x} = 6 \text{ 時間} \quad \boldsymbol{x} = 24 \text{ 時間} \quad 1,000 \text{ 円} \times 0.25 \times 24 \text{ 時間} = 6,000 \text{ 円}$$

③1日分の休暇を取得し(代替時間 8 時間分)、代替時間 2 時間 = 8 時間分の時間外労働を金銭で取得する。1,000 円 $\times 0.25 \times 8 \text{ 時間} = 2,000 \text{ 円}$

1日休暇の代わりに、半日休暇 2 日分としてもよい。

④半日休暇(代替時間 4 時間分)を 3 回取得する。(ただし、労使協定で認められている場合)

年次有給休暇との関係

○代替休暇は、年次有給休暇とは異なるものです。

○年次有給休暇の付与の要件として、労働基準法第 39 条第 1 項は、6 か月継続勤務とその期間における全労働日の 8 割出勤を要件としていますが、労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないものとして取り扱うこととなります。

例 半日の代替休暇(4 時間分)を取得した場合については、年次有給休暇の 8 割出勤の算定の際の取扱いは、以下のとおりとなります。

$$0.25 \times \boldsymbol{x} = 4 \text{ 時間} \quad \boldsymbol{x} = 16 \text{ 時間} \quad 16 + 60 = 76 \text{ 時間の時間外労働をした。}$$

①残りの半日は出勤した場合...その日は出勤したこととなります。

②残りの半日は年次有給休暇を取得した場合...その日は出勤したものとみなします。

③残りの半日は欠勤した場合...その日は欠勤したこととなります。