

事務所だより

平成25年11月号

日本橋茅場町

安藤社会保険労務士事務所

TEL 03-6206-2320

こんにちは。11月に入り今年もあと2か月となりました。早いものです。このところ労働時間管理の方法についてご相談を受ける機会が増えたと感じます。急成長している企業ほどこの労働時間管理については後回しになっており、気づいたときには未払い賃金が膨大な額になっているということもしばしばです。労働時間管理については、未払い賃金の問題以外にも労災との関連も出てくることから企業のリスク管理としても早急に対策をたてておく必要があります。以前は、労基法は守られない法律の典型のような感もありましたが、時代は様変わりしました。労働時間管理について不明点等あればご相談下さい。 安藤

Contents

- 労働時間と残業代計算
- 教えて先生まめ知識「休日出勤について」
- 事務所スタッフより

労働時間と残業代計算

最近、未払い賃金が常態化していたり、長時間労働を強いる、いわゆる「ブラック企業」が問題になっています。時を同じくして、厚生労働省は若者の「使い捨て」が疑われる企業等へ長時間労働の抑制、パワハラ・セクハラ予防・解決の為に取り組みを強化していくと発表しました。TVでもこの秋に労働基準監督官のドラマが始まるなど世の中の関心も高まっていると感じられます。

特に「残業代の未払い≒サービス残業」については、労働基準監督署の調査対象項目でもあり、従業員からの労働相談の中で解雇・雇止めに関わる相談数の多さになっています。

今回はトラブルの未然防止のために、正しい残業代の計算の仕方をご説明してまいります。

◇労働時間とは

最高裁の判例によると「労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解される」となっています。

また、「労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される」としています

(三菱重工業長崎造船所事件(最高裁一小平12.3.9判決))。

つまりは労働契約や就業規則で始業までに業務準備をするのは労働時間ではないと明記してあったとしても、使用者によって義務付けられている場合は労働時間になり得るということになります。

上述した「労働時間」は、労働基準法上の限度時間(働かせていい時間)が決まっています。これを「法定労働時間」といいます。

「法定労働時間」＝1日8時間、1週間40時間

◇時間外労働（残業時間）とは

時間外労働（残業時間）は会社で定めている労働時間である「所定労働時間」を超えて働く時間のことを言い、通常の賃金を支払うことはもとより、法定労働時間等を超える場合は、割増賃金を支払わなければならないと法律で定められています（労基法第37条）。

■時間外労働（残業時間）の割増賃金は次の3種類です

種類	支払う条件	割増率
時間外労働	8時間/日、40時間/週を超えて働かせたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間 (1か月45時間、1年360時間等)	25%以上 (※)
休日労働	法定休日に働かせたとき	35%以上
深夜労働	22時から5時までの間に働かせたとき	25%以上

※中小企業（猶予適用）の場合、25%を超える率とするよう努めなければなりません。

◇割増賃金（残業代）の計算

割増賃金（残業代）を計算するには、まず1時間あたりの賃金を計算しなければなりません。

◎月給者の場合の例

月給 ÷ 1か月の平均労働所定時間

◎割増賃金の基礎となる賃金

月給者の場合は各種手当も含めた月給を基礎としますが、その中でも、除外できる手当は法律で決められています（労働基準法37条第5項、労働基準法施行規則第21条）。

◎割増賃金の計算に含まない手当

- ・ 家族手当
- ・ 通勤手当
- ・ 別居手当
- ・ 子女教育手当
- ・ 住宅手当
- ・ 臨時に支払われた賃金（慶弔・大入袋等）
- ・ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）



例：製造業・従業員数20名・月給従業員・割増率法定最低限度の場合

【単価算出】

(賃金・手当)

基本給 240,000円 皆勤手当 6,000円

家族手当 20,000円 通勤手当 15,000円

(休日・労働時間)

年間所定休日 119日 1日所定労働時間 8時間

■年間の所定労働日 1日所定労働時間 月数

(365-119) × 8時間 ÷ 12 = 164時間

164時間 … 1か月平均所定労働時間

■基本給+皆勤手当 1か月所定労働時間

246,000 ÷ 164 = 1,500円

1,500円 … 時間単価

- ① 所定労働時間を超えて法定労働時間内の賃金（割増無）
所定労働時間が9時から17時、休憩1時間の会社で17時を超え18時まで残業した。
1時間分の割増無の単価を支払う⇒残業代 1,500円
- ② 法定労働時間外賃金/日（割増率25%）
所定労働時間が9時から18時、休憩1時間の会社で18時を超え19時まで残業した。
1時間分の25%割増の単価を支払う⇒残業代 1,875円
- ③ 法定労働時間外賃金/週（割増率25%）
月から金曜日、9時から18時、休憩1時間の会社で18時まで労働し、納期が間に合わなかったため会社の指示で土曜日4時間出勤した。
週40時間を超えるので、4時間分について25%割増の単価を支払う⇒残業代 7,500円
- ④ 休日労働（割増率35%）
会社の法定休日である日曜日に4時間働いた。
2,025円 × 4 = 8,100円 ⇒ 休日手当 8,100円
- ⑤ 深夜労働（割増率25%）
所定労働時間が9時から18時、休憩1時間の会社で18時を超え23時まで残業した。
5時間分の25%割増した単価と22時以降の1時間に関しては通常の残業代に加え深夜手当の25%も加算された単価を支払います。
⇒ 残業代 1,875円 × 5時間 + 深夜手当 375円
合計 9,750円

◇間違いやすいケース

- ① 1日の労働時間は実際の出勤時間から起算
株式会社Aは所定の労働時間は8時間ですが、社長が地域のためにと会社の周りを始業時間の1時間前に交代で従業員を出勤させ掃除させていました。
この場合、業務命令として掃除を断れない状況にありますので、1時間分の割増が必要になります。
※ 遅刻により1時間遅れてきた場合は、休憩を除く8時間を超えたときから時間外賃金が発生します。
- ② 週40時間を超えたら時間外労働
週休2日制で土曜日が所定休日の会社では40時間を超えた部分に関しては、時間外賃金が発生します。
- ③ 労働時間の端数切捨てはできない
給与計算が面倒なのでタイムカードの時刻の30分未満は切り捨てていました。この場合、1日の労働時間は1分単位で計算するのが原則です。

なお、今回は残業代計算の基礎をご説明しましたが、業種・企業規模・代休や振替休日・変形労働時間制の運用など、企業様によって勤務体系が様々であり計算方法が異なる場合があります。

残業代の問題というよりもいかに労働時間管理をしていくかが重要なポイントです。これまで記載してきました法律上の考え方を理解した上で現実的な労働時間管理を行う必要があります。

残業代の計算や、残業時間の抑制等のお悩みがございましたら、弊所までお気軽に相談ください。



Q. 労働者に休日出勤をさせた場合、その後に「代休」を与えれば、休日出勤に対する残業代は払う必要はないと聞いたのですが？

A. 「代休」を与える、与えないに関わらず、休日出勤に対する残業代は払わなければなりません。

労働者を休日出勤させた場合に残業代が発生しないのは、「代休」ではなく、「振替休日」を正しく運用した場合に限ります。「振替休日」と「代休」の違いについて、下表にまとめましたので、参考にご覧ください。ただし、実務上は振休と代休の区別は非常に難しいところではあります。

項目	振替休日	代休
どんな場合に 行われるか	36協定が締結されていない場合などに、休日出勤をさせる必要が生じたとき	休日労働や長時間労働(過重労働)をさせた場合に、その代償として他の出勤日を休日とするとき
行われた場合の 要件	①就業規則に振替休日の規定を定める ②「出勤する休日」と「休日とする出勤日」を特定する ③振替は前日までに会社が通知する ④振替日はできるだけ近接した日とする(同一週内)	①36協定締結(休日労働【残業代】の発生) ②就業規則等で取り扱いを定める
賃金	振替休日が休日出勤日と同じ週の場合、単純に「休日の交換」となるため、休日出勤日に対する残業代を支払う必要はない	休日出勤日は、36協定で定める「休日労働」であり、残業代の支払は発生する

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

10月は98年分ぶりの遅い真夏日の更新、10年に1度の猛烈な台風の襲来とこのところ異常気象が続きました。

今年の紅葉の見ごろは例年並み、昨年よりも色づきは鮮やかになるとの予想です。

紅葉には「紅葉」「黄葉」「褐葉」などありますが、「紅葉」の“赤”は葉に蓄積された糖分が秋になると枝に送られなくなりその糖分の中から「アントシアン」という赤い色素が合成され赤くいろづきます。「黄葉」(イチヨウ、ブナ、コナラなど)はもともと葉に含まれていた黄色のカロチノイドという色素が、葉緑素が分解されていくことで現れてくるため黄色になります。「褐葉」はタンニン性の物質やフロバロンと総称される褐色物質の蓄積が目立ってくるためといわれています。自然の仕組みは不思議ですね。

美しく紅葉するには「気温」「太陽」「水分」の3つがポイントで、昼と夜との気温差が大きいほど綺麗に色づきます。広葉樹では気温8℃以下が必要だとか。気象庁によれば、見ごろが例年に比べ10日以上遅れる場合を「遅い」、5日以上遅れる場合を「やや遅い」としているそうです。2005年の気象庁の「異常気象レポート」では、ここ50年でカエデの紅葉が「15日以上」遅くなったそうです。秋の気温の長期的な上昇の影響のひとつと考えられています。

紅葉を見に行くことを「紅葉狩り」といいますが、この“狩り”はもともとは「獣をとらえる」意味が→「果物をとる」(イチゴ狩り、ぶどう狩りといえますね)→「草花を眺めたりする」意にも使われるようになったようです。平安時代には紅葉した木の枝を折りてのひらにのせて鑑賞する方法があったそうです。

これから見ごろを迎える紅葉、紅葉狩りに出かけてみてはいかがでしょうか。

市原



〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町3-13-3
第2ヒロタビル4階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください