

今月の相談事例（6月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

給与計算を長く続けてきましたが、先日、終業時間を纏めてはいけない。分単位で計算しないとならないと言われました。本当でしょうか？

この機会に、給与計算時で守らないとならないこと、注意しないとならないことを確認したいと思います。

【アドバイス】

給与計算時に注意すべき点を以下にいくつか上げます。

■労働時間について■

これは、給与計算を行う前に理解・確認を行って下さい。

1. 所定労働時間

労働契約で定めた労働時間です。正社員の場合は、就業規則の規定になります。

2. 所定外労働時間

労働契約に定めた労働時間を超えた労働時間です。正社員は、所定外労働時間＝時間外労働時間となり、割増賃金の対象時間となります。しかし、所定労働時間が法定労働時間より少ない短時間勤務の従業員（一般的には、パートタイマーと呼ばれている人達）は、法定労働時間に達するまでは、割増賃金を支払う必要のない労働時間となります。

3. 法定労働時間

1日8時間、週40時間（10人未満の商業、理容業、保健衛生、接客娯楽業では、週44時間）までは、割増賃金を支払う必要はありません。

4. 時間外・休日労働時間

法定労働時間を超えて、時間外または休日労働手当を支払う必要のある労働時間です。

労働基準法では、「1日8時間、1週40時間の範囲で働かせなさい」とあります。それ以上働かせることは原則ダメということになります。「限度を超える場合は労使協定を締結して届け出ることでこれを認めます」という、労基法36条に係る36協定というものがあります。それを結べば割増賃金を払って働かせても良いことになっています。注意しなければいけないことは、協定を結んでいたとしても「1日8時間、1週40時間（一定の事業は44時間）」を超えて労働をさせた場合には割増賃金を支払わなければならないということです。

◇所定労働時間の決定方法◇

所定労働時間は「1日8時間、週40時間以内」で決めなければなりません。ここで所定労働日数との兼ね合いに注意しなければなりません。

労働基準法では、「毎週少なくとも1回の休日、または、4週間を通じて4日の休日を与えなければならない」と規定されています。「1日8時間、週40時間」という労働時間の制限もあります。1日7時間や8時間働くことになっている会社の場合、1週間に1度の休日では、週の労働時間が40時間を超えてしまいます。したがって、休日をもう1日設けなければいけないこととなります（変形労働時間制等を採用していない場合）。

年間を通して閑散期と繁忙期がある場合は変形労働時間制を用いる方法もあります。1年単位の変形労働時間制とは、対象期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間以内になっていれば良いという制度ですから、対象期間における総労働時間が自動的に決まります。

◆1年単位の変形労働時間制の1年間の労働日数例◆

1日の労働時間	1年間の最大労働日数
8時間	260日（休日105日）

<次頁へ続く>

7時間45分	269日（休日 96日）
7時間30分	278日（休日 87日）
7時間25分	280日（休日 85日）

◆ 1年単位の変形労働時間制の場合の限度 ◆

	労働日数/年	労働時間/日	労働時間/週	連続労働日数 （原則）	連続労働日数 （特定期間）
限度日数・ 時間	280日	10時間	52時間	連続6日	1週間に1日の休日が 確保できる日数

これを目安に、自社に適した労働日数・時間を設定しましょう。

■ 端数処理 ■

◇ 割増賃金の端数処理 ◇

以下の端数処理は違法とはみなされません。

1. 1ヶ月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切捨て、それ以上を1時間に切り上げる。

労働時間数の計算は、原則として、1分単位で行わなければなりません。ただし1か月の時間外労働時間を計算する際に、1時間未満の端数が生じた場合、「30分未満の端数を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げる」処理を行うことは、労働者に不利にならない端数処理として認められています。「数分単位の切り捨て」が1か月の時間外労働時間を計算する際のものであれば問題ありませんが、**日々の労働時間の計算におけるものであれば違法となります。**

2. 1時間当たりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切捨て、それ以上を1円に切り上げる。

3. 1ヶ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、2と同様に処理すること。

◇ 遅刻早退欠勤などの端数処理 ◇

5分の遅刻を30分の遅刻として賃金カットをするというような処理はできません。

■ 割増率 ■

現在、時間外・休日、深夜労働に対する割増賃金率は、次のように定められています。

単体の時間外労働	時間外労働（法定8時間を超える）	2割5分以上
	深夜労働（午後10時～午前5時）	2割5分以上
	休日労働（法定4週4日の休日労働）	3割5分以上
	※月60時間を超える時間外労働	5割以上（2割5分以上）
重複する時間外労働	時間外労働で深夜労働	5割以上
	休日労働で深夜労働	6割以上
	休日労働で時間外労働	3割5分以上

※月60時間を超えて時間外に労働させた場合には、5割以上の割増賃金を支払わなくてはなりません。中小企業については適用猶予のため現在は2割5分以上となっています。

■ 代休と振替 ■

休日労働と通常の労働日とを入れ替える場合があります。どちらも就業規則の規定が要件となり、1日単位で行う必要があります。休日労働したことをもって後日の労働日の労働を免除するのが「代休」で、予め、休日労働と他の労働日とを組み替えて勤務するのが「振替」です。

「代休」では、休日労働の実績が残りますので、割増賃金の支払が必要ですが、「振替」では、勤務カレンダーの読み替えになりますので、割増賃金の支払は不要になります。