

発行所 小柳人事労務サポート

〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰 1-37-9

TEL: 045-342-8378

FAX: 045-489-9065

E-Mail: info@jr-support.com

HP: <http://www.jr-support.com/>

発行人 社会保険労務士 小柳 里恵子

《業務内容》

人事・労務管理の助言指導、構築支援

労働・社会保険関係成立、算定、年度更新、資格得喪、
労災・健康保険の給付関係など諸手続、就業規則など
諸規程の作成・見直し・整備・届出、行政官庁の調査
対応、各種助成金の活用支援・助言・申請代行

人事労務

割増賃金について

労働基準法では、時間外労働、休日労働、深夜労働に対して、割増賃金の支給を義務付けています。

「時間外労働」とは、法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させた場合です。この場合の割増賃金率は25%以上です。「休日労働」とは、法定休日（週1日の休日、4週4日の休日）に労働させた場合です。この場合の割増賃金率は35%以上です。「深夜労働」とは、深夜時間帯（原則22:00～5:00）に労働させた場合です。この場合の割増賃金率は25%以上です。時間外労働が深夜時間帯に及んだ場合は、合わせて50%以上の割増賃金率となります。休日労働が深夜時間帯に及んだ場合は、合わせて60%以上の割増賃金率となります。

ところで、「所定労働時間」とは、会社が決めた勤務時間をいいます。例えば、始業9:00～終業17:00（休憩1時間）の会社は、所定労働時間7時間です。このように、所定労働時間が法定労働時間（8

時間）より短い場合の残業代の計算はどうなるのでしょうか。例えば、この場合に、19:00まで残業したとします。17:00～18:00は、法定労働時間の8時間を超えていないので、時間外労働ではなく所定外労働です。この時間帯は、割増賃金の計算単価×1時間（×1）となります。18:00～19:00は、割増賃金率25%以上をかける必要があり、割増賃金の計算単価×1時間×1.25以上となります。

また、割増賃金の計算単価は、月給の場合、月の賃金額÷月の所定労働時間（月によって所定労働時間が異なる場合は、1年間の月平均所定労働時間）で計算します。月の賃金額から、除外できる手当は決まっています。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、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、のみになりません。但し、家族手当等の名称でも、一律で支給される場合には、控除できませんので注意が必要です。



Q&A その疑問にお答えします！

Q. 計画年休の付与の方法と、計画年休の対象となる年休日数がない者の取り扱いについて教えてください。

A. 計画年休には「事業場全体の休業による一斉付与」など、主に3つの方法があります。計画年休の対象となる年休日数がない者を無給で休ませることはできないため、出勤させるか、休ませる場合には「不足分だけ年休を増やす」等の措置を講じなければなりません。

計画年休は、労使協定の締結を条件として認められています。労使協定によって、計画的付与の対象とすることができるのは、従業員の有する年休の日数のうち5日を超える日数になります。2019年4月から有給休暇を年10日以上有する者について、5日取得させる義務が事業主に課せられるため、計画年休を検討するケースが増えています。計画年休を検討する場合、年休が少ない、まったく無い者については、無給で休ませることはできないので、対象から外すか、以下のいずれかの方法を採用する必要があります。A不足分だけ年休を増やす、B不足分だけ有給の特別休暇を付与する、C休ませた日に休業手当（平均賃金の6割）を支給する。計画年休を付与する方法としては、①事業場全体の休業による一斉付与、②班別に交替で付与、③個人別に付与、の3つがあります。①は、例えばGW周辺の労働日を計画年休の対象とし、全員一斉に休業するものです。②は、部署や班等のグループ毎に交替して取得するものです。③は、個人の希望を聞き、全体の調整をしたうえで個人ごとに年休日を指定し、取得するものです。年休の無い者等に対しては、①の場合には前記A～Cの措置をとる必要があります、②、③の場合は対象外にできます。①～③の方法は、合わせて使っても差支えなく、例えば計画年休のうち5日は①の方法で付与し、残りは有する年休日数に応じて③の方法で付与する等も可能です。（参照：新・労働法実務相談）

補助金情報

～キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース～

「諸手当制度共通化コース」は、有期契約者等に対して正規雇用者と共通の諸手当に関する制度を適用した事業主に対して助成するものであり、有期契約者等の処遇改善を目的としています。

1. 助成対象となる諸手当制度

就業規則に、その雇用する有期契約者等に関して、正規雇用者と共通の次の①～⑩のいずれかに関する諸手当制度を新たに設けることが必要です。

- ①賞与、②役職手当、③特殊作業手当・特殊勤務手当、④精皆勤手当、⑤食事手当、⑥単身赴任手当、⑦地域手当、⑧家族手当、⑨住宅手当、⑩時間外労働手当、⑪深夜・休日労働手当

2. その他の主な要件

■1人当たりに対して、1)～3)までのいずれかに該当する金額をして支給していること

- 1) 前記①については、6カ月相当分として50,000円以上の支給
- 2) 前記②～⑨までに関しては、1か月分相当として1つの手当につき3,000円以上支給
- 3) 前記⑩又は⑪については、割増率を法定割合の下限に5%以上加算して支給

■有期契約者等の諸手当の支給について、正規雇用者と同額又は同一の算定方法としていること

3. 助成金額

1事業所当たり38万円(48万円※)です。対象者が2人以上いる場合には、1人当たり1.5万円の加算があります。また、2つ以上の制度を適用した場合には、2つ目以降の手当につき、16万円(19.2万円※)が加算されます。1事業所当たり1回のみでの支給、加算人数の上限は20人までになります。

(※は生産性要件を満たした場合の金額です)

4. 申請の流れ

- ・キャリアアップ計画書の提出・認定
- ・就業規則へ諸手当制度を規定・監督署へ届出
- ・就業規則に従って諸手当を支給
- ・支給申請(諸手当支給から6カ月分の賃金を支給した日から2カ月以内)

5. 留意事項(助成金ありきではない!)

一旦制度を導入すると、以降要件を満たす従業員全てに、継続して手当を支給することになります。一方、助成金の額は、数カ月～1年くらいの手当支給の原資になる程度の金額です。このような点も踏まえ、助成金ありきではなく、制度の継続運用をよく検討した上で、導入することをお勧めします。もともと、処遇改善をする予定がある場合は、本助成金を上手く利用するとよいですね。

●●特別休業期間のお知らせ●●

休業期間: 1月31日(金)～2月6日(水)

お客様には大変ご不便をお掛けしますが、何卒よろしくお願い申し上げます。

●Topix●

「勤務間インターバル」の努力義務化

【1】勤務間インターバルとは? 努力義務化?

勤務間インターバルとは、勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けることによって、従業員が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能とする制度です。このような観点からすると、普及促進を図る必要性が高いといえます。そこで、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(以下「設定改善法」という)が、働き方改革法により改正されて、勤務間インターバルの採用が努力義務として定められました。

【2】勤務間インターバルの具体的内容は?

この点につき、努力義務とされたものの、設定改善法では、具体的な定義等をおくことなく(前日の)終業と(翌日の)始業までの時間の設定、と抽象的で、会社の実態によって様々なバリエーションが考えられるものと思われます。制度設計に関しては、下記のような事項を検討していくことになります。

- ①対象から管理職を除くか
- ②インターバル時間を何時間に設定するか
- ③労働時間をどのように管理するのか
- ④インターバル時間が翌日の始業時刻に及んだ場合に始業時刻を繰り下げるのか
- ⑤④で翌日の始業時刻を繰り下げた場合に終業時刻も同じだけ繰り下げるのか
- ⑥⑤で翌日の始業時刻を繰り下げた場合に繰り下げた分については働いたものとみなして、終業時刻の繰り下げを行わないかどうか
- ⑦インターバル規制を何で規定するのか。就業規則や労使協定かそれ以外の定めか
- ⑧前日の一定時刻以降の残業を禁止するか

【3】助成金で普及を後押し

勤務間インターバル制度の導入に関しては、来年度は、今年度より増額された助成金が用意され、普及の後押しがされる予定です。内容としては、制度を導入し、能率向上や労務管理の機器導入や業務研修、業務改善や労務管理のコンサル、人材確保に向けた取組等を行った場合に、その取組に関する費用について補助される予定です。

詳細が公開されましたら、またご案内いたしますので、助成金を利用して勤務間インターバル制度導入を検討してはいかがでしょうか。

編集後記

新しい年が始まりました! 本年もよろしくお願い申し上げます。年末年始は、平成最後の〇〇というフレーズが連発されていました。新年号になり、平成も振り返られる時代になりますね。AIや医療など、今、科学技術は目まぐるしいスピードで進化していて、年号改元のタイミングは新しい時代の始まりにぴったりのように思います。今年は、娘も中学生に進学し、もっと手が離れるのかな?と、うれしいやら、寂しいやらですが…。私自身も、間違いなく昨年よりも仕事の時間は取れる!と思うので、いろいろなことに、チャレンジして、進化していきたいと考えています。