

おさえておきたい 労働基準法のポイント

シャインSRオフィス

就業規則



事業主が自由に作成できる

ただし、下回ってはならない労働条件の最低基準がある

それが労働基準法

その中でも特に次の **4つ** はおさえておきたい！

労働時間

休日

給料

**年次有給
休暇**

①-1 労働時間

【原則】 1週40時間 1日8時間

1週40時間、1日8時間を超えて、働かせることは禁止されています。

例えば「当社の労働時間は、1日10時間とする」

「契約がとれるまで帰ってきてはならない」というのは違反です。

1週40時間、1日8時間を超えて働かせる必要があるときは、「時間外労働・休日労働をさせることがある」と就業規則に記載し、**36協定（時間外労働・休日労働に関する協定）**を締結し、労働基準監督署に届け出ることにより、残業や休日出勤が可能になります。

【例外】 変形労働時間制

「うちは、1日8時間で、週6日勤務の週もあるんだけど、その週は48時間になってしまうよ。これも違反なの？」

残念ながら違反です。

でも、労働基準法も改正を重ね、現在は変形労働時間制という制度があります。変形労働時間制は、原則的労働時間を弾力的に運用できる制度です。

次の4つがあります。

①-2 変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制

- 1か月以内の一定期間を平均して、1週40時間以内であれば（1週40時間を超える週、1日8時間を超える日があっても）OKという制度。月末など月の一定時期が繁忙期という会社に適しています。

フレックスタイム制

- 1か月以内の一定期間を平均して、1週40時間以内であれば（1週40時間を超える週、1日8時間を超える日があっても）OKという制度。1か月単位の変形労働時間制と異なるのは、労働時間の管理を個々の従業員に任せて、始業・終業の時刻を自分で決定させるところです。

1年単位の変形労働時間制

- 1か月を超え1年以内の一定期間を平均して、1週40時間以内であれば（1週40時間を超える週、1日8時間を超える日があっても）OKという制度。年間を通して業務の繁閑がある会社に適しています。

1週間単位の非定型的変形労働時間制

- 30人未満の小売業、旅館、料理店、飲食店において、1週40時間以内であれば、1日10時間までOKという制度。日ごとの業務に著しい繁閑の差があり、その繁閑が定型的でない会社が採用できます。

②休日

【原則】 1週間に1日は休日が必要

「ん？ 1日8時間だったら、週1日の休みでは1日8時間×週6日勤務＝48時間になってしまうんじゃない？」

そうですね。

法定休日1日だけでは、週40時間が守れないので、1週間のうち、どこかで8時間分の時間調整をしなければなりません。

8時間分の時間調整のためにもう1日休日を設けたとします。この日を『所定休日』といいます。

法定休日1日と所定休日1日。これで週40時間の法定労働時間を守れます。いわゆる週休2日制です。

病院のように水曜と土曜の午後を休診にして、週6日勤務でも合計40時間勤務となるのはOKです。

【変形週休制】 4週間に4日の休日

4週間に4回の休日という変形の与え方も可能です。業種に関係なく、業務の都合によって採用できます。従業員に周知し、4週間の起算日を決めます。いずれの休日も就業規則への記載が必要です。



③-1 給料

【賃金支払の5原則】

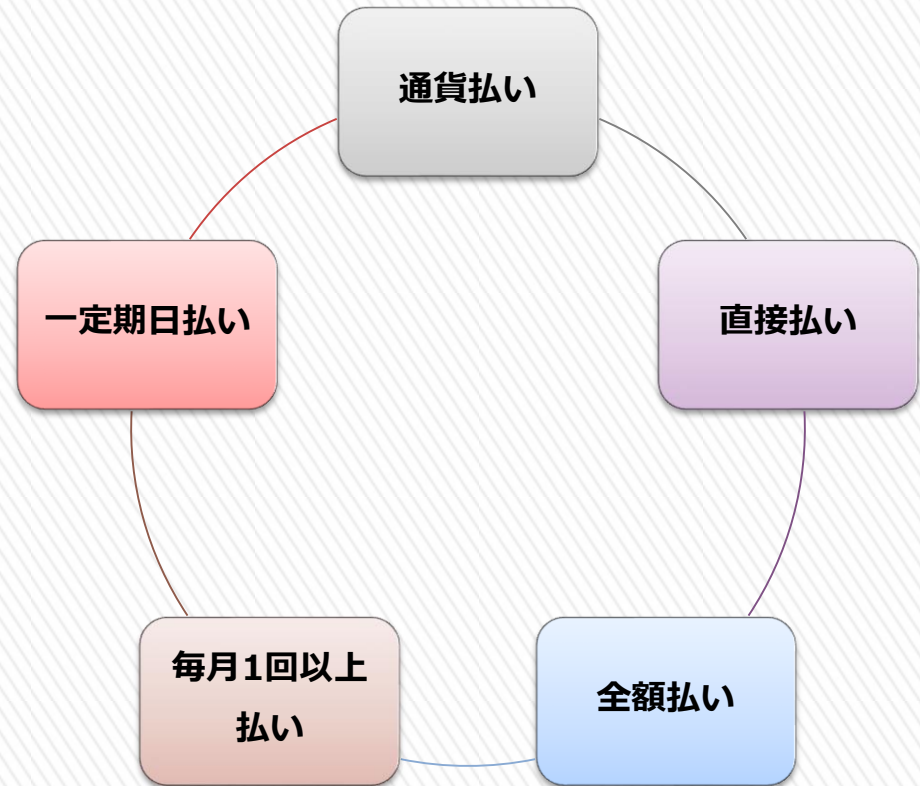
給料は、最低でも1か月に1回、締切日と支払日を固定して支払わなければなりません。

時給に換算した額が最低賃金を下回ることも許されません。

でも、「結果に対して給料を支払いたい」場合もあるかと思えます、

残念ながら、100%完全歩合制は禁止されています。

日本の法律では、労働時間に対して給料を支払うことになっているんです。



源泉所得税や社会保険料など以外を給料から控除する場合は、労使協定（労基署への届出不要）が必要になります。

【割増賃金】

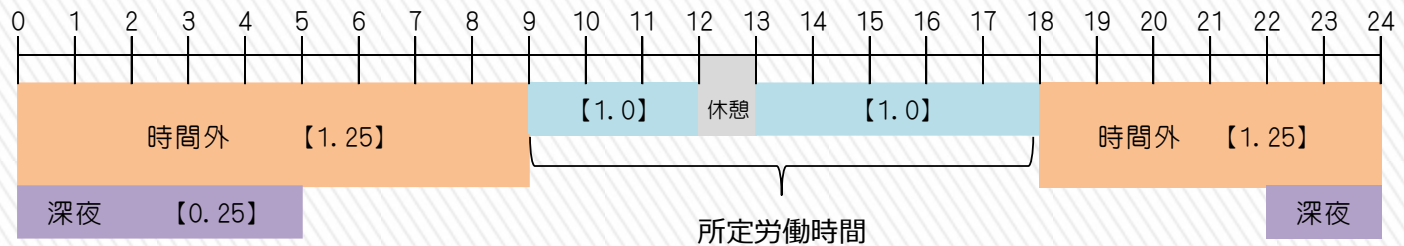
例) 1日8時間、週休2日制の場合



休日A・・・労働時間0 <<もし働いた場合 1.25倍の賃金>>

休日B・・・法定休日 <<もし働いた場合 1.35倍の賃金>>

例) 平日(月~金) 所定労働時間 9:00~18:00の場合



【時間外労働】 通常の給料の1.25倍 **【深夜労働】 通常の給料の0.25倍**
を支払う必要があります。

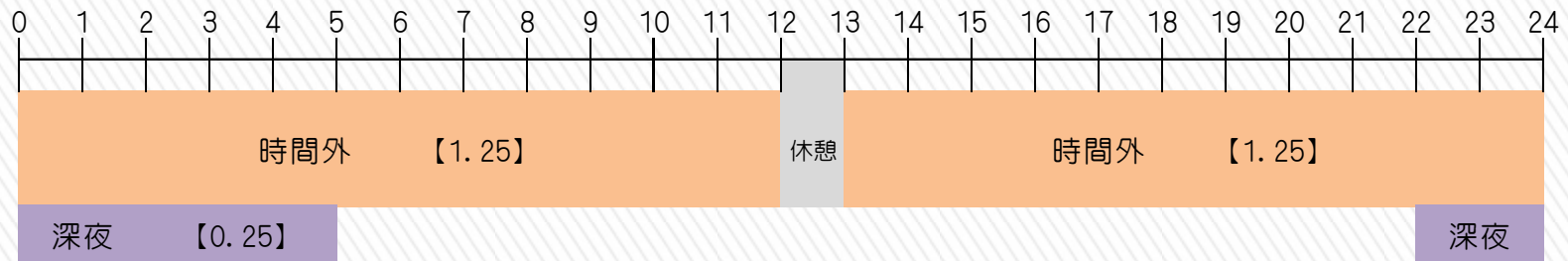


③-3 給料

【割増賃金】

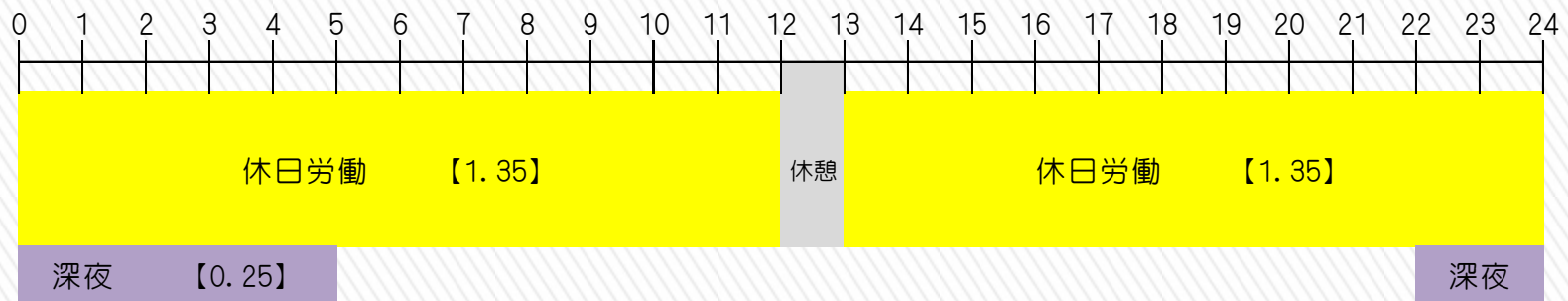
客観的な労働時間の把握資料として、タイムカードや出勤簿などが必要です。

例) 休日A (所定休日)



例) 休日B (法定休日)

※法定休日労働には「時間外」はありません。



所定休日に勤務した場合は【時間外労働】通常の給料の1.25倍
法定休日に勤務した場合は【休日労働】通常の給料の1.35倍
を支払う必要があります。

④-1 年次有給休暇

勤務	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
8割以上出勤	○	○	○	○	○	○	○
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

勤務	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
8割以上出勤	○	×	×	○	×	○	○
日数	10日	0日	0日	14日	0日	18日	20日

※2年で消滅（通達・労働基準法115条）

※週30時間未満、かつ週4日以下のパートタイマーなどは『上記日数×対象者の週所定労働日数÷5.2』となります（比例付与）。



④-2 年次有給休暇

『ノーワーク・ノーペイの原則』と言いながら、休んでるのに給料を支払わなければならない年次有給休暇は、事業主にとって「納得がいかないなあ〜」とお感じの方もいらっしゃるかもしれません。

しかしながら、年次有給休暇は法律上当然に発生する従業員の権利であり、原則として時季を変更することはできません。（事業の正常な運営に支障をきたす場合は、変更が可能です。）

5日分は本人が自由に使える日数とし、その5日を超える日数については、会社が決めた一定期間に計画的付与をすることもできます。就業規則に記載し、労使協定を締結することで運用が可能になります。

①労働時間から④年次有給休暇まで、いずれも労使トラブルの起りやすい事柄です。理由は様々ですが、きっかけはお互いのちょっとした意思疎通の行き違いや誤解からくるものが多いのではないのでしょうか。泥沼を避けるためには、就業規則をきちんと定め、説明や話し合いなどが基本となります。

事業の目的を達成するためには、雰囲気の良い職場で、個々の能力を発揮することが大前提となります。

以上、おさえておきたい4つのポイントについて解説しました。

労働時間、給与は、労務管理の中でも根幹となるものです。

変形労働時間制や年次有給休暇の計画的付与など、導入したいけど「どうしたらいいかわからないなあ」とお悩みの際は、当事務所にご相談ください。

お話をお聴きした上で、ベストな提案をさせていただきます。