

NEWS LETTER (労働社会保険)

今月のトピック

労働時間の種類について

労働時間には、所定労働時間と法定労働時間があります。
所定労働時間は、会社の就業規則での時間、または契約において定められた時間です。
法定労働時間は、1日8時間、1週40時間といった労働基準法上の上限時間です。

また、休日には、所定休日と法定休日があります。
所定休日は、法定休日を除いた会社が任意に定める休日です。
法定休日は、労働基準法上における1週1日与えなければならない休日です。
労働時間の区分によって、給与計算や36協定の内容などに影響するため注意が必要です。

時間外労働の割増率について

時間外労働には、所定労働時間を超える労働か、法定労働時間を超える労働かにより最低の割増率が異なります。
所定労働時間を超え、法定労働時間までの時間については、最低100%を残業代として支払う必要があります。
法定労働時間を超えた時間については、最低125%を残業代として支払う必要があります。
会社によっては事務処理の簡素化から所定労働時間を超えた部分から125%支給したり、独自に割増率を設定することもあります。
令和5年4月から中小企業においても60時間を超える時間外労働についての割増率が最低150%となりましたが、これは法定労働時間を超えた部分が判定要素となります。

休日労働の割増率について

休日労働は、①所定休日の労働か、②法定休日の労働かにより最低の割増率が異なります。
①所定休日の労働は、法定労働時間を超えるかどうかで更に最低割増率が異なります。
所定休日に労働した場合で、法定労働時間を超えない場合は最低100%を支払う必要があり、法定労働時間を超えた場合は最低125%支払う必要があります。
ここで法定労働時間を超えた部分は、労働基準法上では時間外労働となります。
②法定休日に労働した場合は、最低135%支払う必要があります。
法定休日での労働については、労働基準法上における休日労働となります。
会社によっては事務処理の簡素化から所定休日においても法定休日においても135%支給したり、独自に割増率を設定することもあります。
就業規則にて法定休日を特定した場合と特定してない場合とでも、取り扱いが異なることがあるため注意が必要です。

ポイント

法定休日を就業規則にて特定した場合について

会社が就業規則にて法定休日を特定した場合においては、休日振替の規定がない場合、法定休日に出勤して所定休日に休んだ場合においても135%の割増率が適用されるため、休日出勤した曜日によって割増率が異なることがあるので注意しましょう。
なお、法定休日を特定してない場合は、出勤してない日を法定休日とみなします。