

## 法律ネットワーク

## SR・FP研究会ニュース

<http://www.jimusupport.co.jp>

頼れる企業のアドバイザー

## 株式会社 事務サポート

社会保険労務士 青木・小畑・斉藤・服部・佐藤

関西地区社労士 山田

〒144-0052 大田区蒲田 4-47-5 第二石井ビル 602

TEL: 03-3731-8046 FAX: 03-3731-8907

## 🔑 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。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・雇止めにくぐ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)。

## ◇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

$$1 \text{ 時間あたりの賃金} = \text{月給} \div 1 \text{ か月の平均労働所定時間}$$

## ◎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ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)

## ◇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。

裏面につづく

※ 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15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分単位で計算しなければなりません。ただし、1か月の労働時間を通算して30分未満の端数が出た場合には切捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算することは認められています。

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。

※ 引用・参考：東京労働局しゅかりマスター「労働基準法」

## 社内コミュニケーションの現状と改善へのヒント

10月号のつづき

### ◇社内コミュニケーション改善のためのヒント

企業風土は多種多様であり、効果的な改善策は1つとも限らず、また絶対的な回答はありません。ここでは以下に6つのキーワードを示します。既に理解している、あるいは試みている場合でも、より貴社に相応しい方法を模索し、随時改善することをお勧めします。

#### ① ギャップ

・情報に対して進行の程度、内容や目的を「把握すべき人」が正確に把握しているか。  
担当者の振り分け、分担は明確であるか。

#### ② 意識改革

・社内コミュニケーションの向上が会社経営上、非常に重要であることを理解する。  
・コミュニケーションストレスの原因を知る。  
・社内の階層（地位・役職）ごとに役割は異なり、相応しいコミュニケーションが存在する。

#### ③ 教育

・コミュニケーション能力を高めるための教育を行う。  
・社員には挨拶を徹底し、社内の報・連・相のルール、情報伝達や情報共有のルールを正確に伝える。  
・対話の基本は、要点をまとめて人に伝える能力と、人の話を正確に聞き取って要点をまとめ、さらに掘り下げるために質問する能力である。

#### ④ 情報の選別

・情報の内容と種類を選別し、“誰に・何を・どの程度まで”伝えるか、理解すべきかを明確にする。  
・全ての事柄において、全社的な情報共有が必要なわけではない。

#### ⑤ 機会

・会議の開催、コミュニケーションツールの活用、オフィス空間の見直し。

#### ⑥ 風土

・各階層において双方向からのコミュニケーションを認めること。  
・前例にとらわれず、積極的な意見や提案が交わされることが望ましい。  
・些細な話題であっても気兼ねなく話せる環境作り。

参考：NTTレゾナント、三菱総合研究所「企業内コミュニケーションの実態」に関する調査 2006年10月。

先日、遺言書と終活ノート（エンディングノート）の話をお聴きしました。25年度の相続税改正により相続税も基礎控除が60%になってしまうことで首都圏では39%の方が相続税の申告が必要になり、14%の人が相続税を支払い、残りの25%の人が相続税はゼロとの予想だそうです。これは10人いれば4人が申告する時代になるということです。私には相続は関係ない相続税なんか払う訳がないと考えている貴方、本当に大丈夫ですか？それと23年度に家庭裁判所に相談された相続問題は17万件にも及び、その内5%約8500件が争い（争続）になっています。遺産分割に関する訴訟のうち、5000万以下の財産のケースは76%だそうです。大金持ちでは無く、都心に持家と預貯金が少々ある一般家庭でもめているのです。とくに我が家の息子、娘達は仲が良いから相続が争続になるわけが無いと思っている貴方が危ないのです。無用なトラブルを未然に防ぎ、争続を爽続にするために、そして節税対策に遺言書と終活ノートの活用をお勧めします。終活ノートを無料で差し上げていますのでご興味のある方お申し付け下さい。

