

発行日：平成 21 年 2 月 10 日(火)

保険情報サービス(株) **FAX NEWS**

今月のテーマ
基本的な労働条件について

--- 誤った対応していませんか？ ---

発行元：保険情報サービス株式会社

〒120-0005 足立区綾瀬 3-16-4 とうしんビル

TEL03-5227-1846 FAX03-3269-3607

企業における労使間のトラブルがあいかわらず増えています。労働問題が起こると、時間と労力を割かれ、企業経営に多大な損失となります。今回はトラブルの元になりえる基本的事項について再確認していただきたいと思います。

1. 時間外労働、休日労働、深夜労働手当

労働基準法における時間外労働とは 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて労働した時間です。また、休日労働は週 1 日の休日に労働した時間、深夜労働は 22:00 から 5:00 の深夜時間に労働した時間です。これらの労働時間に対しては割増賃金の支払いが必要です。割増率は、時間外労働 125%、法定休日労働 135%、深夜労働 25%となります。

(例) 週休 2 日(土日)、所定労働時間 9:00~18:00(内休憩 1 時間)、月曜日に 23:00 まで残業した場合の割増賃金

正：18:00~23:00 時間外労働手当(5 時間×125%の割増賃金)

22:00~23:00 深夜労働手当(1 時間×25%の割増賃金)

誤：深夜分の支払をせず、18:00~23:00 の時間外労働(5 時間×125%)のみを支払った。

誤：22:00~23:00 分に、時間外労働手当分を支給しなかった(25%割増のみ支払)。

2. 年次有給休暇

正社員はもちろん、パートやアルバイトでも 6 ヶ月継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤していれば年次有給休暇を付与しなければなりません。ただし、パート等で週の所定労働時間が 30 時間未満の労働者には、労働日数に応じて下記の日数を付与することとなります。

また、雇用形態が変わった場合でも、既に付与された年次有給休暇は引き継がれ、次の付与日から新しい雇用形態の勤務日数に応じた年次有給休暇を付与することとなります。

(例) H20 年 4 月 1 日入社が、H21 年 4 月 1 日に正社員になった場合

正：既に付与されている年次有給休暇は持ち越し、次の付与日にはパート入社からの勤続年数に応じた日数を付与する(継続勤務 1 年 6 ヶ月として付与する)。

誤：既に付与されている年次有給休暇を一度消滅させ、正社員になった日から勤続年数を再カウントする(正社員になってから 6 ヶ月は年次有給休暇なし)。

定年退職後の再雇用についても同様の取り扱いとなります。

3. 労働条件の引下げ

労働条件の引下げは一方的に行うことはできません。労働条件を引下げざるを得ない場合は合理的な理由が求められます。「引下げによる不利益の程度」「他の労働条件の改善状況」を考慮し、「経営上の必要性」「従業員への十分な説明」が必要不可欠です。

(例) 経営状況の悪化により、賃金を引下げの場合

正：まず経費削減や役員報酬のカット等を行った上で、経営状況に応じた程度の引下げとする。また、夏期休暇日数を増やす等、労働条件引下げの代替措置も考慮する。従業員への説明は時間をかけて充分に行い、理解を得る。

誤：賃金の引下げ以外の経営努力をせず、従業員へ説明なしに一方的に変更を行った。

労働問題は、一度起これば企業全体に波及する恐れもあります。景気が悪化し企業にとって苦しい状況が続いている今、よりいっそう避けたいものです。労働者への対応を上記内容を考慮して行うことは、短期的には損失に思えても長期的に考えれば企業にとってメリットになるものと考えます。

本内容のお問い合わせは担当：佐藤・高澤まで