**時間外等法令遵守対応方法の検討**

対応①　法令除外手当、所定労働時間等に注意し、時間外申請書等を活用し法令通り、支給して下さい。

対応③　最低賃金を考慮し、固定残業手当等の創設を検討して下さい。

いいえ

対応②　変形労働時間制度の導入が無い場合導入をそれ以外の場合は、休日数及び労働時間帯の変更を検討して下さい。

①　法令で定める通り割増賃金を支払っても良い

はい

いいえ

②　労働日数又は労働時間を少なくしても良い

はい

**対応方法の詳細**

**対応①　法令通りの計算方法について**

次の計算方法を遵守し、毎月の時間外労働数を出退勤の記録及び時間外申請簿等で把握し計算を行い時間外労働手当等を支給して下さい。

計算式）（賃金総額－法定除外手当）／1ヵ月平均所定労働時間数×1.25（割増率）×その月の時間外・深夜・休日労働時間数

割増率については、深夜労働（10：00~5：00）については、0.25　法定休日労働については、0.35の加算

1.　法定除外手当

家族手当・通勤手当・別居手当・子女教育手当・住宅手当・臨時に支払われる賃金・1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

2.　1ヵ月平均所定労働時間数

（365－年間所定休日）×1日の労働時間／12（月）

3. 時間数の端数処理

１月における時間外労働等の時間数の合計に30分未満の端数がある場合はこれを切り捨て、それ以上の端数がある場合には、これを1時間に切り上げる方法については、事務簡便を目的としたものと認められることから労働基準法違反としては取り扱わないこととされています。（昭和63.3.14基発第150号）

\* 日々の時間外労働数等の時間数について同じ方法をとることは、認められません。

4. 賃金額の端数処理

通常の労働時間の賃金の1時間当たりの金額および割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数は切り捨て、50銭以上1円未満の端数は1円に切り上げて処理することについては、労働基準法違反としては取り扱わないこととされています。

また、1賃金支払期における割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合に、同様の方法をとることについても労働基準法違反としては取り扱わないこととされています。

（昭和63.3.14基発第150号）

5.　時間外労働の上限規制

①　時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることはできなくなります。

②　臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも

時間外労働……年720時間以内

時間外労働＋休日労働……月100時間未満、2~6ヵ月平均80時間以内とする必要があります。

原則である月45時間を超えることができるのは、年6ヵ月までです。

③　中小企業への適用は1年猶予され2020年4月となっています。

**対応②　労働日数、労働時間の変更について**

次の変形労働時間制の労働時間、日数の要件を参考に労働日数及び労働時間の変更を検討して下さい。

1.　1ヵ月単位の変形労働時間制の場合

1日の労働時間と歴日数に対応する労働日数及び休日数の一覧表です。起算日を1日とし末日までを平均し1週40時間をクリアーする労働日数及び休日数の一覧となっています。

|  |  |
| --- | --- |
| 1日労働時間等 | 歴　日　数 |
| 28 | 29 | 30 | 31 |
| 7 | 労働日数 | 22.86 | 23.67 | 24.49 | 25.31 |
| 休日数 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 7.5 | 労働日数 | 21.33 | 22.10 | 22.86 | 23.62 |
| 休日数 | 7 | 7 | 8 | 8 |
| 8 | 労働日数 | 20.00 | 20.71 | 21.43 | 22.14 |
| 休日数 | 8 | 9 | 9 | 9 |
| 8.5 | 労働日数 | 18.82 | 19.50 | 20.17 | 20.84 |
| 休日数 | 10 | 10 | 10 | 11 |
| 9 | 労働日数 | 17.78 | 18.41 | 19.05 | 19.68 |
| 休日数 | 11 | 11 | 11 | 12 |

2.　1年単位の変形労働時間制の場合

1日の労働時間と歴日数に対応する労働日数及び休日数の一覧表です。起算日を1日とし年末までを平均し1週40時間をクリアーする労働日数及び休日数の一覧となっています。

|  |  |
| --- | --- |
| 1日労働時間等 | 歴　日　数 |
| 365 | 366 |
| 7 | 労働日数 | 297.96 | 298.78 |
| 休日数 | 68 | 68 |
| 7.5 | 労働日数 | 278.10 | 278.86 |
| 休日数 | 87 | 88 |
| 8 | 労働日数 | 260.71 | 261.43 |
| 休日数 | 105 | 105 |
| 8.5 | 労働日数 | 245.38 | 246.05 |
| 休日数 | 120 | 120 |
| 9 | 労働日数 | 231.75 | 232.38 |
| 休日数 | 134 | 134 |

1年単位の変形労働時間制を導入するためには次の制約に注意が必要です。

1年間の労働日数：280日以内

1日の労働時間：10時間以内

1週間の労働時間：52時間以内

連続労働日数：6日以内

48時間を超える週：連続3週以下及び起算日から3ヵ月に区分した期間に3回以下

**対応③　固定残業代の創設について**

次の固定残業代算出方法を参考に、適合可能な範囲での固定残業代の創出をご検討下さい。

1.　固定残業代の算出方法

例えば、基本給200,000円支給　　月所定労働時間が173時間（365/7\*40/12）

①　支給方法を次に変更

基本給200,000　　→　　基本給146,000　　固定残業手当54,000

②　①の根拠について

841円（福岡最低賃金）×173時間＝145,493≒146,000（週40時間をクリアーする最低額）

200,000－146,000＝54,000

③　固定残業手当の時間数

51時間分の残業手当となります。

計算）146,000／173×1.25＝1,055

54,000／1,055＝51.184

但し、特にハローワークでの求人を行う場合、給与の表記が146,000円となります。固定残業代は、基準外となり不定期な変動給扱いとなります。