

※無断転載禁止

税務・人事労務ワンポイント(413)

職員の合意の上、当分の間割増賃金を支払わないこととしてよいか？

社会保険労務士 桂 好志郎

◆歯科医院ですが、経営が苦しいので当分の間、職員に説明をして合意のうえで割増賃金を支払わないことができるのでしょうか？

労基法37条の規定は強行規定のため、たとえ労使の合意があった場合でも使用者は罰せられます。

割増賃金を支払わない場合、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となります。

割増賃金の支払いが必要な場合と割増率

時間外労働の割増賃金 (法定労働時間を超える労働)	25%以上 2023年4月1日から大企業、中小企業ともに月60時間超の残業に対する割増賃金率は50%以上となりました。
休日労働の割増賃金 (週1日または4週4日の法定休日の労働)	35%以上
深夜業の割増賃金 (午後10時～午前5時の間の労働)	25%以上

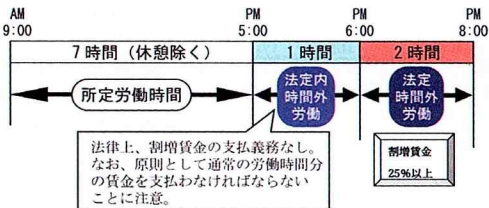
◆遅刻した職員が残業した場合も割増賃金の支払いが必要ですか？

労基法上、時間外労働の割増賃金の支払いが義務づけられているのは、実労働で法定労働時間(8時間)を超える労働です。したがって、遅れてきた場合は、その日の業務開始以降の実労働時間で

8時間を超えた部分についてのみ割増賃金を支払うこととなります。

◆就業規則などで定められた所定労働時間が、法定労働時間(8時間)より短いときは

〔例〕所定労働時間・1日7時間(9時～17時)
休憩・1時間(12時～13時)



◆振替休日と代休の違いがよくわかりませんが、振替休日(法定休日)を他の勤務日とあらかじめ交換して労働させ、事前または事後に休日を与えた場合

↓交換したわけですから休日労働には

なりません(休日手当不要)。
代休(勤務日の振替(交換))を行わずに法定休日に労働させ、事後に代休を与えた場合は休日労働になります(休日手当必要)。
法定休日は週1日ですから、週休2日制のいずれか1日(土曜日など)や祝祭日に勤務させても休日手当を支払う必要はありません。

振替休日と代休の相違点

項目	振替休日	代休
場合	どんな業務の日があるか	どんな業務の日があるか
要件	①就業規則に、勤務上の必要がある場合には休日を取ることができる旨を規定 ②4週4日の休日を確保した上で、振替休日を特定 ③遅くとも前日までに本人に予告	特になし
指定	あらかじめ使用者が指定	使用者が指定することもあるし、労働者の申請によって与えることもある
賃金	振替休日に通常の賃金を支払う。振替休日がない。	休日出勤日に割増賃金の支払いが必要。代休日に賃金を支払うかどうかは就業規則などの規定による

注意！
振替の結果、その週の労働時間が法定労働時間を超える場合は、その超えた時間は時間外労働となることに注意

税務・人事労務ワンポイント

バックナンバーを
協会ホームページで公開中



https://www.vidro.gr.jp/one_point/