

## 労働時間関係

### Q 所定労働時間や所定休日数を見直す場合、 どのような点に留意すべきか

当社の所定労働時間は7時間30分です。業績の悪化から労働時間の見直しを行おうと考えています。不利益変更などの手続き的な問題はありますが、以下のような見直しを行った場合、給与、年休、社会・労働保険など労務管理上で想定される課題があれば教えてください。

無給の休日を増やす 所定労働時間を法定の8時間とする (埼玉県 H社)

### A 給与の減額方法を定めることや、時間外勤務手当の計算方法の変更が必要となるため、就業規則の変更等を行う

回答者 福本珠美 ふくもと たまみ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

#### 1. 就業規則等について

無給の休日の増加や所定労働時間の延長という不利益変更の手続きについては、労使の合意がある場合や、その変更合理性がある場合に変更が可能となり、その際の主な手続きとしては、就業規則等の変更が挙げられます。

就業規則は常時10人以上の労働者を使用する場合に作成および労働基準監督署への届け出義務が発生し、労働時間や休日については、就業規則の絶対的記載事項とされています(労基法89条1, 2項)。したがって、無給の休日を増やした場合は、その休日に関する記載の変更と、それに伴う給与の減額計算方法や減額の時期を記載します。また、所定労働時間を延長した場合は、割増賃金の計算方法が変更となる可能性があるため、変更となる場合には計算方法や支給の時期を記載し、就業規則の変更および届け出を行う必要が生じます。

#### 2. 給与等について

無給の休日を増加させた場合は、年間の総労働日数が変化し、1カ月当たりの平均労働時間が短くなるため、1時間当たりの時間単価が増加することとなります(ただし、時間

単価算出の対象となる賃金を無給の休日分を減額した後の賃金とした場合には、対象賃金と平均労働時間が共に減少となるため、時間単価が変化しないこともあり得ます)。また、所定労働時間を延長する場合には、1カ月当たりの平均労働時間が長くなるため、1時間当たりの時間単価が減少することとなります。したがって、就業規則(給与規程)において、時間単価に関する項目について変更を行うことが必要となります。

また、所定労働時間を8時間とすると、これを超える労働を行った場合はすべて、通常の労働時間または労働日の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません(労基法37条1項)。これまで7時間30分から8時間までの30分の労働に対して割増賃金率を乗じて支給していない場合は、このような法内残業の時間が今後はなくなるため、割増賃金に関する項目についての記載を変更することが求められます。

このように、就業規則等への変更記載を伴う主だった対応については[図表1]のとおりです。

**図表 1** 休日の増加, 所定労働時間延長に伴う諸手続き

無給の休日を増やす場合	所定労働時間を8時間とする場合
【時間単価】 時間外手当や遅刻, 早退控除等を計算するための基準となる時間単価が, 所定労働日数および労働時間の変更により, 見直すこととなるので, その計算方法を定める。	
【給与】 無給の休日分の減額の計算方法や減額支給される時期を定める。 【賞与】 無給の休日分を算定対象より除外する等, 支給基準に変更が生じるのであれば, 新たな基準を定める。 【休日出勤】 無給の休日に業務の都合で勤務が必要となる場合は, 休日出勤(法定外)としての取り扱いが必要となる。	【割増賃金の計算方法】 変更後の割増賃金の計算方法を明確にする。 【定額残業制の場合】 1カ月の時間外勤務時間を固定し, 定額の手当を支給しているような場合, 基準となる残業時間および金額の見直しが必要となる。
【年休発生要件】 年休の発生要件として, 雇い入れの日から起算して6カ月継続勤務し, 全労働日の8割以上出勤することが必要(労基法39条)。無給の休日は会社が定めることにより, 労働契約において, 労働義務がない日とされるので, 年休発生の要件となる出勤率を算定する際は, 全労働日に含まない。	【半日単位の年休】 変更後の「半日」の範囲を定めておくことが必要となる。 【時給者の年休中の賃金】 時給者の場合, 所定労働時間の変更により年休中の賃金について変更が生じる場合は, その計算方法を定めておくことが必要となる。

**図表 2** 社会保険, 労働保険の対応

社会保険	労働保険
標準報酬月額を算定するための算定基礎届や月額変更届の報酬支払基礎日数に無給休日分を反映させる。	雇用保険の失業給付や育児・介護・高年齢継続給付を受けるための賃金月額証明書について, 対象期間の基礎日数に無給休日分を反映させる。

### 3. 年次有給休暇について

ご質問の を行うと, 年休発生の要件となる出勤率の算定に影響します。また, 半日単位での年休取得を認めている場合に, 所定労働時間の変更に伴い「半日」の範囲について, その時間帯が変更となる場合は, 就業規則に変更後の時間を定めておくことが必要です [図表 1]。

なお, 年休は労働義務の発生する日に取得できるものですので, 従業員が無給の休日と指定された日を年休に代えることを希望したとしても, 認める必要はありません。

### 4. 社会保険, 労働保険について

無給の休日の増加により減額された賃金にて給付日額が算定されるため, 雇用保険の失業給付や育児・介護・高年齢継続給付額が減少することが考えられます。また, 社会保険の標準報酬月額の算定や雇用保険関連給付の際に必要な賃金証明の記載に注意が必要となります。[図表 2]を参照ください。

### 5. まとめ

今回のご質問のケースでは, 業績の悪化により見直しを検討されているとのことですので, あくまでも暫定措置として期間を定めて変更や見直しを行い, 労使での合意を進めるといったことも大切です。特に無給の休日を増やすということは, 雇用を維持しながら人件費を削減するという緊急避難的なワークシェアリング(編注: 第3748号 - 09. 4.24参照)でもありますので, 業績が回復した際は, 増やした無給の休日を元に戻すために一連の手続きが同様に発生することとなりますので, 時限立法的な措置であるならば, 就業規則本体を変更するのではなく, 労使の覚え書きを就業規則の一部として(付則などに入れて)運用することも一案です。

また, 勤怠システムの見直しや就業規則等の変更には, 多くの労力や費用を使うこととなりますので, 変更に伴う人件費の削減との費用対効果を考え, 慎重に変更を検討することも大切です。