

1か月に60時間を超える法定時間外労働の割増賃金は

Q

1か月60時間を超える法定時間外労働を行う従業員に対する割増賃金はどのように支払えばよいでしょうか。

A

法定の時間外労働の割増賃金率に係る取扱いは、1週40時間日8時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は2割5分の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

ただし、1か月に60時間を超える法定時間外労働をさせた場合、使用者の60時間を超えた時間に対して5割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。

1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日または三六協定に期間の初日とする方法などが考えられます。

深夜労働との関係は、深夜（午後10時から翌日午前5時まで）の時間が60時間を超える法定時間外労働を行なった場合は、深夜割増賃金率5割以上+時間外割増賃金率5割以上=7割5分以上となります。

1か月60時間の法定労働時間の算定には、法定休日（週1日または4回の休日：例えば日曜日）に行なった労働は含まれませんが、法定外休日た法定時間外労働は含まれます。なお、法定休日労働に対しては、従来3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。

法定休日と法定外休日で割増賃金率の扱いが異なりますので、就業

職場におけるストレスで精神障害が生じた場合

Q

最近、会社の建直しを図るプロジェクトの責任者をしている従業員が、思うように建直しを図れず、その責めを問われていた矢先に神経症性の障害を発病してしまいました。おそらく仕事上のストレスが原因だと医者は言っているそうですが、このような場合にも業務上の災害と認められるのでしょうか。

A

精神障害の発病が業務上と認められるためには、その労働者に病した精神障害が業務に起因するものでなければなりません。そのためには、対象疾病（ICD-10第V章に分類される精神障害である、器質的のものおよび有害物質に起因するものを除いたもの）の発病の有効病の時期および疾患名について明確な医学的判断があることに加え、その疾病の発病の前おおむね6か月の間に業務による強い心理的負荷が認め必要があります（ただし、セクシュアルハラスメントやいじめが長期間する場合には6か月を超えて評価されます）。

さらに、業務以外の心理的負荷や個体側要因による発病は業務起因性がされるため、次の要件のいずれをも満たす必要があります。

労基則別表第1の第9号に該当する業務上の疾病とされる要件

本書は、経済的な加除（さしかえ）式書籍です。
法令改正などに対応して発行される追録（低価格）をさしかえるだけで、常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要はありません。
改正にならない部分は、そのまま利用できますので、資源保護につながり、環境にも配慮しています。
ご希望によりさしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

有給休暇を時間単位で与えてよいか

Q

年次有給休暇を時間単位で与えることはできるでしょうか。また、できるとすれば1日単位の有給休暇との関係など教えてください。

A

労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

(1) 時間単位年休に支払われる賃金額

時間単位年休1時間分の賃金額は、①平均賃金②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬日額（労使協定が必要）をその日の所定労働時間数で割った額になります。①～③のいずれにするかは、日単位による取得の場合と同様にし、就業規則に定めることが必要です。

(2) 時季変更権

時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

(3) 計画年休との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるので、労働基準法39条6項の規定による計画的付与として時間

定年の引上げや定年の定めの廃止を実施した場合に支給される給付金とは

Q

当社では、定年年齢を65歳以上へ引き上げることを検討しています。ところで、当社のように定年の引上げ等を実施する企業に対しては、給付金を支給する制度があると聞きましたが、その制度はどのようなものなのでしょうか。

A

65までの雇用機会の確保、65歳以上までの定年の普及・促進、「70歳まで働く企業」の普及・促進を図ることを目的として、「定年引上げ等奨励金」は次の3つの制度で構成されています。

中小企業定年引上げ等奨励金

雇用保険の常用被保険者数300人以下の事業主が、就業規則等により、高年齢者の雇用の安定等に関する法律9条1項に規定する高年齢者雇用確保措置のうち、65歳以上への定年引上げ、定年の定めの廃止、希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度の導入またはこれらの措置とあわせて高年齢者の勤務時間の多様化に取り組む中小企業事業主に対し、一定額を支給します。

高年齢者職域拡大等助成金

希望者全員が65歳まで働く制度や70歳まで働く制度の導入にあわせて、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築に取り組み、高年齢者みらい基金

新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1



この印刷物は環境にやさしい
「植物性大豆油インキ」を使用しています。
(2020.10)326-1@

企業の運営に欠かせない人事労務管理上の
基本からノウハウまでやさしく解説!!

最新

人事・労務管理の手引

監修 人事・労務管理研究会

[代表] 青山周・四橋善美・稻庭正信

Q & A方式で日常の
人事労務問題に対応。

●やさしくわかりやすい解説

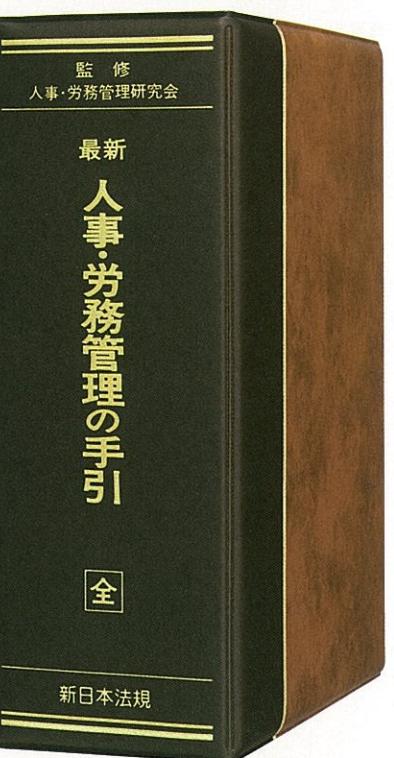
企業の経営者や人事労務担当者の方のため、Q & A方式でわかりやすく簡潔に解説しており、さらにイラストや図表を多く配して親しみやすい内容となっています。

●基本からノウハウ・統計情報まで

人事労務管理上の基本からノウハウまで、また、就業規則などの社内規程例、さらには統計情報など、会社を運営していくうえで知っておきたい人事労務管理の基本的な実務を、広範囲にわたってとりあげてあります。

●権威ある編集陣

豊富な知識と経験を有するベテランの弁護士と実務家により編集されたもので、最も信頼いただける内容です。



加除式・B5判・全1巻・ケース付・総頁1,638頁
定価11,000円(本体10,000円) 送料730円

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00
(土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp

新日本法規出版



公式Facebookページ
法律出版社ならではの情報を発信



