

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

宿直の考え方で見直しの動き

労働時間全般へ広がり期待

働き方改革関連法の内容は多岐にわたりますが、中小レベルで関心が高いのは時間外の上限規制と年休の
時季指定（5日の強制付与）の問題
でしょう。

なんといっても、この2種類のルール違反には罰則規定が設けられているからです。時間外の上限規制（改正後の労基法第36条6項）は「6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金」、年休の時季指定（第39条7項）は「30万円以下の罰金」です。

経営者の中には、「罰則付きで規制するといわれても、現在の人員・業務体制ではとても対応できない」と頭を抱える方もおられます。

「お上に情けはないのか」という声も聞こえてきそうですが、厚労省

でちよつと興味深い検討が進んでいます。

医師については、いきなり上限規制の適用は難しいので、5年の適用猶予を設けています（措置期間経過後も一部特例）。円滑な制度移行を旨とし、厚労省内では「医師の働き方改革に関する検討会」を設置しています。

今、その課題の一つとして、宿直制度が取り上げられています。一定基準を満たし、労基署の許可を得れば、宿日直時間は時間外規制の対象になりません。しかし、医師・看護師等については、「頻繁に患者への対応が求められる当直等もある」ため、独自の許可基準が定められています。

この基準に照らすと、「現場で行

われている医療法に基づく宿日直のほとんどが該当しない可能性がある」ことから、見直しの方向で議論を行うとしています。時間外数を基準以内に収めてもらうため、お役所もいろいろと知恵を絞っていることが分かります。

一般企業では、情報技術の発展に合わせグレーな勤務時間が増えていきます。たとえば、就業時間外の電子メールによる業務指示（緩やかな手待ち時間）等の問題です。

そうした方面にも視点を広げて、いずれモバイル時代の労働時間全般（割増の対象になる時間）について議論を深めるべき時期が到来すると予想されます。

2018

11

歩合給と年休

知って得する



歩合給制の場合、労働時間と売上の比例関係が顕著です。年休取得は労働者の当然の権利ですが、年休と賃金の関係はどうなっているのでしょうか。労基法では、歩合給適用者の年休取得時賃金について、詳細な規定を設けています。特に年休が長期化したケースの取扱いには、注意が必要です。

賃金実務

年休の取得時には、次のいずれかの賃金を支払います（労基法第39条7項）。

- ① 平均賃金
- ② 通常の賃金
- ③ 健保の標準報酬月額額の30分の1（労使協定が必要）

通常の固定給制の従業員であれば、②で払うのが一番簡単です。

しかし、歩合給制の場合、②の計算はなかなか複雑です。このため、①や③を選択する企業も少なくありません。

本欄では、②の計算方法をマスターします。

賃金体系が、固定給の併給制

（基本給、諸手当など）と歩合給の併給制だったとします。

まず、固定給部分については

固定給のみ支払は不可

「長期不就労」にも保障

「その金額をその月の所定労働日数で除した金額」が年休取得時賃金となります（労基則第25条4号）。実務的には、いちいち計算しなくても、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払えば」足りるとされています（昭

27・9・20基発675号）。

次に、歩合給部分ですが、「その賃金算定期間において出来高払制（歩合給制）によって計算された賃金の総額を、その賃金算定期間の総労働時間で除して」、1時間当たりの単価を出します。総労働時間数ですから、時間外労働時間数も加算します。

その単価に、「賃金算定期間における1日平均所定労働時間数」を乗じたものが、年休取得時賃金となります（労基則第25条6号）。

る総労働時間数も減少します。

売上高と総労働時間数がおおむね正比例関係にあるとすれば、年休を取得しても、1時間当たりの単価はほぼ一定に保たれます。つまり、1日当たりの年休取得時賃金（単価×平均所定労働時間）も、さほど大きく変動しないということです。

なお、不就労等により、賃金算定期間中の歩合給がゼロというケースも想定されます。この場合については、労基則第25条6号のカッコ書きで「当該期間前に出来高払制等により賃金が支払われた『最後』の賃金計算期間」を使って、単価を計算すると規定してあります。

ですから、病気等でまとめて年休を消化しても、賃金がかクンと下がるようなことはありません。支払額が過少であれば、労基法39条違反（6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金）に該当するので、計算には細心の注意が求められます。

年休を消化した日は、基本的に売上高等もゼロになります。売上が落ちれば、それに応じて年休取得時の賃金もダウンしそうな気がします。

しかし、年休取得により、分子の売上高も減りますが、分母とな