

介護施設を取り巻く

法律問題の今

週40時間以上でも割増賃金が不要

では、多くの高齢者施設で採用されている1ヵ月単位の變形労働時間制について説明していきます。

この制度を一言で説明すると、「1ヵ月間における1週当たりの所定労働時間の平均が法定労働時間を超えない場合には、その期間内の特定の週または特定の日の所定労働時間が上回っても、法定労働時間を超えたとの取扱いをしないという制度」となります。

この制度を採用すると、特定の週または特

定の日に、1日8時間、週40時間以内という基本原則を超えて労働させることができ、その時間についての割増賃金を支払う必要がなくなります。

こう書いても具体的なイメージが湧きづらいと思いますので、夜勤労働を例に挙げて、變形労働時間制を採用している場合と不採用の場合とで比較して説明いたします。



仮に始業時間を17時、終業時間を翌日午前10時、休憩時間を3時間（21時から22時まで及び午前3時から午

残業管理の重要性③

変形労働時間制の採用、標準的 人件費に4倍以上の差

前5時まで」としまし
よう。この場合、所定労働時間は14時間となりますので、變形労働時間制不採用の場合には、残業時間が6時間となり、25%の割増賃金が発生します。また22時から午前5時まで深夜労働となりますので、この時間帯の労働時間5時間については、25%の深夜労働手当が必要となります。そうすると、夜勤1人あたり、基本給(X)の他に(50%の割増賃金×5時間) + (25%の割増賃金×1時間) = X + (1.5 X × 5) + 1.25 X = 9.75 Xを支払わねばならないということになります。

他方、変形労働時間

制を採用している場合には、残業は0時間となりますので、専ら深夜労働5時間についてだけ25%の深夜割増手当が必要となるということになります。

つまり基本給(X)の他に支払うものは、(25%×5時間)となりX + (0.25 X × 5) = 2.25 Xとなります。

支払うべき人件費に、実に4倍以上の差が生まれるわけですから、労働時間管理において、非常に有用な制度であることがわかると思います。

もっとも、これだけでも人件費削減に関しては十分ではないかもしれませぬ。特に、変形労働時間制を採用しても、深夜割増手当の支払いを免れることは

できませんから、仮にこれを削減できる方法があれば、高齢者施設としては、興味がわくのではないでしようか。

そこで、この点について、次回、あくまで可能性の検討という形にはなりますが、お話ししようと思います。



弁護士法人アヴァンセ
リーガルグループ執行
役員
民事企業法律部部長
弁護士 長谷川 桃
(プロフィール)

上智大学外国語学部ド
イツ語学科卒業、東京
弁護士会所属、日本司
法支援センター相談員
を務める。

離婚、相続等の家事
一般(渉外事件等)中心
や消費者問題含む民事
訴訟一般が得意分野。