

基準内賃金と基準外賃金

第 15 条～27 条

Q 基準内賃金と基準外賃金の違いは？

A 賃金は、大きく分けて「基準内賃金」と「基準外賃金」に分けることができます。基準内賃金とは、残業代（時間外手当）計算の基礎となる賃金、基準外賃金とは、残業代計算の基礎には含めない賃金のことです。つまり、残業代は、賃金の総額を基礎として計算されるのではなく、賃金のうちの基準内賃金だけを基礎として計算されることになります。

労働基準法では、「割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令に定める賃金は算入しない。」と規定されています。ここに規定されている家族手当、通勤手当などは、労働に対して支給されるものというよりは、従業員の個人的事情により支給される賃金なので、残業代の計算の基礎に含めない取り扱いになっています。

なお、厚生労働省令に定められている基準外賃金とは、以下の 7 種類の賃金です。

- ①通勤手当
- ②別居手当
- ③子女教育手当
- ④住宅手当
- ⑤臨時に支払われる賃金
- ⑥ 1 箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

但し、扶養家族の人数に関係なく一律に支給される家族手当、通勤距離に関係なく一律に支給される通勤手当などは、名称が家族手当や通勤手当であっても、従業員の個人的事情により支給される賃金とはみなされないため、基準外賃金には該当しません。基準外賃金に該当するか否かは、その名称ではなく、実態で判断されます。

（時間外労働手当）

第 19 条 職員が法定労働時間を超えて労働したときは、その超えた時間について、次の算式にしたがい法定の時間外労働手当を支給する。但し、**労働基準法第 41 条第 2 号**に定める「**管理監督者**」に該当する職員に対しては支給しない。

Q 法人における管理監督者とは？

A 労働基準法第 4 1 条

第 4 1 条 この章、第 6 章及び第 6 章の 2 で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

1. 別表第 1 第 6 号（林業を除く。）又は第 7 号に掲げる事業に従事する者
2. **事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者**
3. 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

労働基準法上の「管理監督者」とは「労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場

にある者」とされています。

つまり、「管理職」の役職になれば自動的に「管理監督者」となるわけではなく、「管理監督者」に該当するか否かは、その労働者の立場、職務内容、権限等を踏まえて実態に応じて判断されます。

厚生労働省の行政解釈では、「管理監督者」とは、「一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきもの」とされています。

また、その範囲については、「労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限って管理監督者として法第41条による適用の除外が認められるものである。従って、その範囲はその限りに、限定しなければならない」とされています。

具体的には、「労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していること」「重要な責任と権限を有していること」「現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあること」「賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること」が判断基準とされています。

したがって、当法人では以下の立場にある者を管理監督者としています。

①5等級以上の職員

②4等級以下の「事業所の所長」又は「主任」の役職を与えられている職員

③役職手当を35,000円以上支給されている職員

時間外労働手当と休日出勤手当

第20条、21条

Q 時間外労働手当と休日出勤手当の違いと考え方は？

A 労働基準法で定められている法定休日（一週につき1日）以外の労働は休日労働ではなく、時間外労働になります。しかしながら、全ての部門の勤務シフトを確認して判断することは困難なため、法律の範囲内で以下のとおり法人ルールとして簡易的に取り扱うこととしています。

①外来職員の当番医及び夏季（8月13日、14日、15日）・年末年始（12月30日、31日、1月1日、2日、3日）休日期間中の日曜日に出勤して振替休日が取得できなかった場合の勤務（休日労働）

（事業所別振替休日取得できなかった場合の取扱い／夏季休日も同様）

→12/30、12/31に出勤し、振替休日が取得できなかった場合

事業所名	12/30 (土)	12/31 (日)	1/1 (祝)	1/2 (火)	1/3 (水)
外来	残業	休日出勤	休	休	休
入院病棟	残業	残業	休	休	休
通所（日曜休み）	残業	休日出勤	休	休	休
通所（日曜営業）	残業	残業	休	休	休
住宅系事業所	残業	残業	休	休	休

訪問系事業所	残業	休日出勤	休	休	休
事務系事業所	残業	残業	休	休	休

(振替休日を取得する場合の当該日の時間外労働について)

なお、振替休日を取得する場合において、当該日に時間外労働を行ったときは、上表の「残業」日は残業として取扱い、「休日出勤」日は休日残業として取り扱います。

- ② 日曜営業を行っていない通所事業所職員の日曜日の勤務（休日労働）
- ③ 登録型以外のホームヘルパーの日曜日の勤務（休日労働）
- ④ 在宅訪問看護職員の日曜日の勤務（休日労働）
- ⑤ ホームヘルパーの所定休日（公休日）の勤務（時間外労働）
- ⑥ 日曜営業を行っていない通所事業所職員の所定休日（公休日）の勤務（時間外労働）
- ⑦ 入院病棟及び住宅部門職員の所定休日の勤務（1週につき1日目は時間外労働）

【法定休日とは】

労働基準法で定められている、労働者に与えなくてはならない休日のことです。

第35条1項（使用者は労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。）

第35条2項（前項の規定は4週間に4日以上の日を与える使用者については適用しない。）

したがって、1週間の休日（所定休日）のうち1日目は法定休日、4週間の休日のうち4日間は法定休日となるので、それ以外の所定休日の出勤は時間外労働となります。

なお、時間外労働と休日労働にかかる割増賃金の考え方は、以下のとおりです。

■時間外労働（25%以上）

通常 1 時間当たり 1,000 円で働く労働者の場合、時間外労働 1 時間につき、割増賃金を含め 1、250 円以上支払う必要があります。

■休日労働（35%以上）

休日労働とは、労働基準法で定められた法定休日（週 1 日又は 4 週を通じて 4 日。曜日は問わない）に労働させることをいいます。上記①と同様の条件の場合は 1、350 円以上支払う必要があります。

■深夜業（25%以上）

深夜業とは、午後 10 時から翌日午前 5 時までの間に労働させることをいいます。上記①と同様の条件の場合は 1、250 円以上支払う必要があります。但し、割増賃金は重複して発生することがあるので、時間外労働が深夜業となった場合、合計 50%以上（25%+25%）の割増賃金を支払う必要があります。また、休日労働が深夜業となった場合は 6 割以上（35%+25%）の割増賃金を支払う必要があります。しかし、法定休日には法定労働時間というものがないので、休日労働をさせた場合は時間外労働に対する割増賃金は発生しません。したがって、休日労働に対する割増賃金と時間外労働に対する割増賃金は重複することはありません。

(勤務手当)

第22条 本規程第16条第1項に定める役職者以外の職員それぞれの職責及び等級に応じ、**軽微な
所定外勤務に対応**するため、次の勤務手当を支給する。

2 本条による勤務手当は時間外手当等見合いとし、**時間外労働手当、深夜勤務手当及び休日
出勤手当に充当する。**

Q 勤務手当の範囲と考え方は？

A 「充当する」の考え方は、軽微な残業、いわゆる30分未満程度の時間外労働のことを指します。例えば、始業が8時30分の場合、8時10分から仕事を始めていた場合や、17時30分の終業時刻を過ぎたものの、後片付け等に時間を要し、17時50分に退勤した場合などが考えられます。