

短時間勤務者の有給休暇と、割増賃金について

1. (参考例)

週所定労働日数が3日、又は1年間の所定労働日数(※)が121~168日するとき

(※) 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

雇入れ後の 継続勤務年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
年次有給休暇の 付与日数	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日

1日の労働時間が8時間(12:00~21:00(途中に60分の休憩あり))で、週3日の勤務した場合の割増賃金の計算例として、1日の労働時間が8時間を超える場合は、割増賃金の支払いが必要です。

(1) 法定時間外労働は、25%の割増+深夜割増(22:00~5:00)

時間外	12時~21時	21時~22時	22時~23時
時間外+深夜	0%	25%(時間外)	50%(時間外+深夜)

(2) 法定外休日労働は、25%の割増+深夜割増(22:00~5:00)

時間外	12時~21時	21時~22時	22時~23時
時間外+深夜	25%	25%	50%

(3) 法定休日労働は、35%の割増+深夜割増(22:00~5:00)

時間外	12時~21時	21時~22時	22時~23時
時間外+深夜	35%	35%	60%

2. 法定労働時間についての、労働基準法第32号の解釈例規

※1 1週間の法定労働時間と1日の法定労働時間の何れも法定労働時間のあることに変わりはなく、1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる歴週をいうものである。(昭和63.1.1 基発1号)

※2 1日とは、午前0時から午後12時のいわゆる暦日をいうものであり、継続勤務が2暦日にわたる場合には、たとえ暦日を異にする場合でも1勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の労働として、当該日の「1日」の労働とする。(昭和63.1.1 基発1号)

<詳細については、お近くの監督署でご確認ください。>

法人・施設経営の様々な問題にお答えします

~指導監査におけるポイント⑨~ 決議(特別決議)に必要な員数の計算について

Q 定款変更等に必要「議決に加わることができる評議員の三分の二以上にあたる多数」による決議(特別決議)に必要な員数の計算はどのように行いますか。

A ○定款変更等に必要評議員会の特別決議は、評議員会への出席・欠席を問わず、決議に加わることができる評議員の三分の二以上の多数による決議が必要です。評議員会の定数・現員が7名の場合は、5名(4.6名の切り上げ)以上の賛成が必要です。

○評議員会の通常の決議と異なり、評議員会に出席した評議員の三分の二以上でないことに留意してください。評議員会の定数・現員が7名の場合で、評議員会に6名が出席、1名が欠席し、定款変更の議案に4名が賛成した場合は、5名に足りないため、決議は不成立となります。

施設経営のQ&A

法人運営、労務管理、会計・税務、法律相談等、専門指導員が的確なアドバイスで応援します。

「会計の区分」

Q 社会福祉法人会計の特徴の一つとして「会計の区分」が挙げられると思いますが、社会福祉法人会計における「会計の区分」について説明して下さい。

A 社会福祉法人では、計算書類あるいは附属明細書作成に当たって法人全体を段階的に区分して集計及び作成をする事とされています。

特徴的な点は、施設・事業所毎の財務状況を明らかにするため、拠点区分を設けることとし、また施設・事業所内で実施する福祉サービス毎の収支を明らかにするため、サービス区分を設けることとしている点です。

その区分内容は次のとおりです。

(1) 事業区分

法人全体を「社会福祉事業」、「公益事業」、「収益事業」に区分します。

(2) 拠点区分

事業区分を拠点（一体として運営される施設、事業所及び事務所）別に区分します。

【例】特養にショート、デイサービスが併設されている場合は、1つの拠点区分とします。

(3) サービス区分

その拠点で実施する事業（例えば、特養、ショート、デイサービス等）別に区分します。

会計の区分については、法人全体から、事業区分・拠点区分・サービス区分と段階的により詳細な区分へと降りていくようなイメージにとらえられるかもしれませんが、実務的には基本はあくまで、「拠点」であるということがポイントです。

まず、「拠点」を決定して、それから上に「事業区分」「法人全体」へと昇る一方、「拠点」から「サービス区分」に降りるといったイメージが最も実務に近いものと考えてください。

なお、事業区分の「収益事業」については、あくまで社会福祉法上の「収益事業」が会計の区分として使用されます。

社会福祉法上の「収益事業」と法人税法上の「収益事業」の関係がよく問題になりますが、結論的には、「両者の関係性はない」と考えるのが一番わかりやすいと思われます。実務上は、「社会福祉法上の収益事業のみが法人税法上の収益事業である」などこの二つの「収益事業」の概念を混同して考えてしまうケースが多いので留意が必要です。

振替と割増賃金について

Q 週休2日制の勤務で、1週間（日曜日から土曜日）の勤務体系のときの、休日の振替と割増賃金は、どのようにしたらよいですか？

A 1日8時間労働で、週5日（月～金）勤務している労働者が、業務の都合で、第1週の土曜日の休日出勤日に、第2週の金曜日の労働日を休日にする事になり、その結果、第1週の労働時間が、48時間に、第2週の労働時間が、32時間になります。

休日の振替をする場合は、少なくとも、4週4日の休日が確保されるようにする必要があります。又、振替によってその週の労働時間が、法定労働時間を超える場合は、**第1週が、48-40=8時間超**となり、法定労働時間を超える、8時間分の割増賃金の支払いが必要となります。

1. 通常の勤務体制

第1週							第2週						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
休	8	8	8	8	8	休	休	8	8	8	8	8	休

2. 予め、第1週の土曜日出勤日にし、第2週の金曜日を休日とし、振替した場合

第1週							第2週						
日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土
休	8	8	8	8	8	休	休	8	8	8	8	8	休
						↑							↑
						出							休
						8							0
←	48時間労働					→	←	32時間労働					→