

Q 半日年休後の残業に割増賃金の支払いが必要か。また、半日年休は失効するのか。

A 年休は「日」が最低単位とされていますが、労働者からの申し出を前提に半日単位の年休の付与が認められています。

午前中年休を取り、午後から勤務して所定終業時刻後労働に従事した場合、午後の所定終業時刻後の労働をしたことによって午前中の半日年休がさかのぼって無効になるというものではありません。

割増賃金の支払いが必要かについては、労基法に定める労働時間規制は、実労働時間主義をとっており、その労働者の1日の実際の労働時間が8時間を超えない限り割増賃金を支払う必要はありません。

解釈例規でも、法第32条又は第40条に定める労働時間は実労働時間をいうものであり、時間外労働について法第36条第1項に基づく協定及び法第37条に基づく割増賃金の支払を要するのは、右の実労働時間を超えて労働させる場合に限るものである。従って、例えば労働者が遅刻をした場合その時間だけ通常の終業時刻を繰り下げて労働させる場合には、1日の実労働時間を通算すれば法第32条または第40条の労働時間を超えないときは、法第36条第1項に基づく協定及び法第37条に基づく割増賃金支払の必要はない(昭29.12.1 基収6143)としている。

割増賃金は、あくまで、実際に労働に従事した時間が1日8時間とか1週40時間とかの法定の労働時間を超えた場合に、すなわち、長時間の労働に実際に従事した場合に、その長時間の労働に従事したことに対する補償として、支払いが義務付けられているものです。

したがって、欠勤にしろ、年休にしろ、それによって労働者が実際に長時間の労働に従事していない以上、使用者は割増賃金の支払いを強制されないということになります。

もちろん、割増賃金の支払いが不要であるといつても、何も支払う必要がないということではありません。

午前中の年休については半日分の年休手当を支払い、所定終業時刻後の労働については、その時間に応じた賃金(割増率を掛ける前の時間単価に所定終業時刻後の労働時間を乗じた賃金)を支払わなければなりません(年休の賃金として「通常の賃金」を支払っている場合は、その日は通常の出勤をしたものとして賃金を支払うほか、所定終業時刻後の労働に対して割増率を掛ける前の時間当たり賃金を支払うということです)。