

労働時間

1. 始業・終業時刻 … 業務開始及び業務終了の時刻
労働時間管理をする上で重要
使用シフトは明記すること
2. 休憩時間 … 実労働時間 6時間以内 0分
" 8時間以内 45分
" 8時間超 60分
3. 所定労働時間 … 原則 1日8時間以内、1週40時間以内
労使間で決められたその日に働かなければならない実労働時間のこと。休憩時間は含まない。
法定労働時間内であれば、割増賃金の支払い義務はないが、支払っても良い。（現実的な仕訳は時間がかかる）
4. 法定外労働時間 … 1日8時間超、1週40時間超の労働時間のこと。いわゆる残業時間。

変形労働時間制など

1. 1ヶ月変形労働時間制 (制約少なく結構使いやすい)
制約：協定届or就業規則記載
2. 1年変形労働時間制 (何気に面倒)
制約：1日10時間労働が上限、年間労働日数280日上限など
3. フレックスタイム制 (職種を選ぶ)
始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる
4. 1週間単位の非定型的変形労働時間制
5. 特例事業場…10人未満 (商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業)
6. みなし労働時間制
 - a. 事業場外労働に関するみなし労働時間制 ※過去の遺物
 - b. 専門業務型裁量労働制 (現状一致努力が必要！)
 - c. 企画業務型裁量労働制 (企画営業職は、今後に期待)
7. ホワイトカラーエグゼンプション (年収要件高ッ！)

1日の概念

1日の定義 … 法律上午前0時から24時までの暦日を1日とする。

①時間外労働が翌暦日にわたる場合

継続勤務が2暦日にわたる場合、午前0時を過ぎて日付が変わっても1勤務として取り扱う

(時間外割増・深夜割増の支払いが必要)

②1日16時間隔日勤務の場合

勤務が2暦日にわたる場合でも、当初から1労働日として取り扱う(※賃金台帳の出勤日数は1である。)

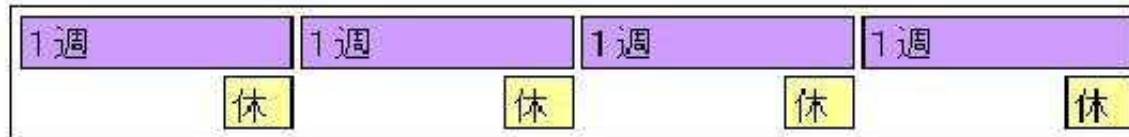
③番方編成交替制勤務の場合

例外的に、24時間で1日とする。

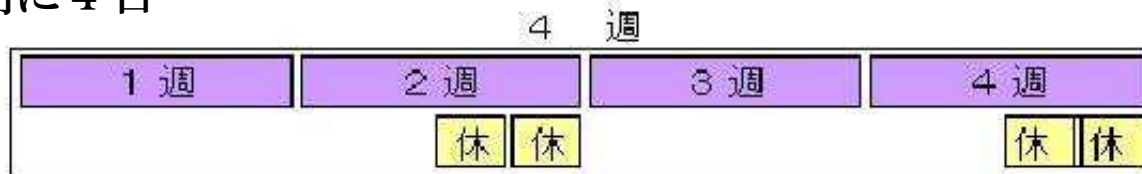
要件…番方編成交替制を就業規則に定め運用、交替が規則的でその都度変わらない(製造業等の特例)

休日

① 1週間に1日

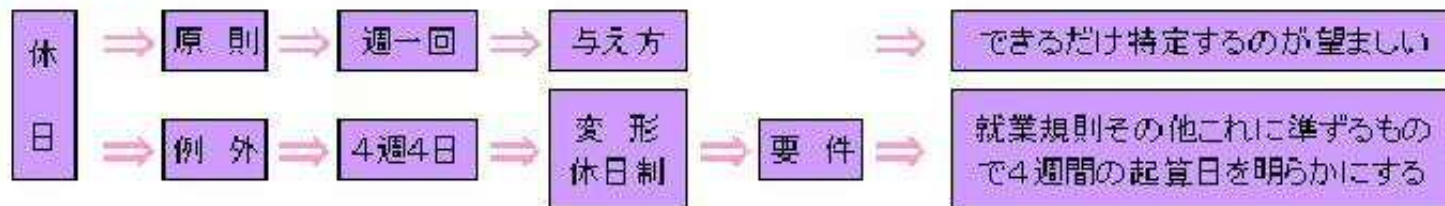


② 4週間に4日



◎ 4週4休を採用する場合は、就業規則等により4週の起算日を明らかにし、またできるかぎり休日は特定してください。

● 休日の与え方



● 休日の意義等



休暇

1. 年次有給休暇 … 6ヶ月継続勤務と8割出勤で権利発生
※半日休暇はOK。時間単位休暇は法的制限がある！
※今後は、年次有給休暇を取得させる義務が発生する？
2. 代替休暇 … 振替休日制度と間違わないこと
3. その他休暇 … 有給か無給かは会社の決定による
 - ◆法律で決まっているもの
産前産後休暇、母性健康管理休暇、育児休業、介護休業
看護休暇、介護休暇、育児時間、生理休暇、公民休暇
 - ◆会社の任意で決定できるもの
慶弔休暇、リフレッシュ休暇、バースデー休暇、特別休暇等