



神奈川県
産業労働局労働部雇用労政課

KANAGAWA

労働かながわ

2022 12・1・2月号
No.735

神奈川県最低賃金の改定のお知らせ

最低賃金額（時間額）	効力発生年月日
1,071 円（前年比 +31 円）	令和 4 年 10 月 1 日

令和4年10月1日から、神奈川県最低賃金は時間額1,071円となりました。

神奈川県最低賃金は、県内の事業場で働く常用・臨時・パート・アルバイト等の雇用形態や呼称の如何を問わず、すべての労働者と使用者に適用されます。

なお、次の賃金は最低賃金の対象となる賃金に含まれません。

- ① 精皆勤手当、通勤手当、家族手当
- ② 臨時に支払われる賃金
- ③ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ④ 時間外、休日労働に対する賃金、深夜割増賃金

また、中小企業・小規模事業者向けに賃金引上げの際に活用できる業務改善助成金等、各種支援策、無料相談を用意しています。

詳しくは

神奈川県働き方改革推進支援センター

電話：0120-910-090

受付時間：平日9:00～12:00/13:00～17:00にお尋ねください。



○神奈川県労働局ホームページ

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa_roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saiteichingin_ching_inseido/saichin.html

神奈川県 最低賃金 検索

問合せ先

神奈川県労働局労働基準部賃金室（☎045-211-7354）

神奈川県産業労働局労働部雇用労政課 労政グループ（☎045-210-5739）

主な内容

- 神奈川県最低賃金の改定について P.1
- 12月は「職場のハラスメント相談強化月間」 P.2
- 外国人雇用管理セミナーのご案内 P.3
- 労働保険（労災保険・雇用保険）について P.3
- 出前労働講座のご案内 P.4
- スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内 P.4

12月は

職場のハラスメント相談強化月間

職場のハラスメントで、悩んでいませんか？

かながわ労働センターでは、働いている人、雇っている人からのハラスメントに関する相談に応じています。2022年4月から、中小企業もパワハラ対策が事業主の義務になりました。弁護士による特別労働相談会・街頭労働相談・セミナーを開催します。

弁護士による特別労働相談会(予約制・相談無料・秘密厳守)

日 程	相談時間	会 場	予 約	
12月	2日(金)	14:00 ~ 17:00	イオンモール大和	県央支所
		13:30 ~ 16:30	かながわ労働センター 湘南支所	湘南支所
	8日(木)	13:30 ~ 16:30	かながわ労働センター 川崎支所	川崎支所
	13日(火)	16:30 ~ 19:30	かながわ労働センター 本 所	本 所
	25日(日)	13:30 ~ 16:30		

※予約は、平日の8:30~12:00、13:00~17:15にお願いします。予約受付時に職員が相談概要をお伺いします。

会場が労働センターの場合は、電話での相談にも応じます。

※上記以外にも相談できる日があります。詳細はお問い合わせください。



街頭労働相談(相談無料・秘密厳守)

- ◆ショッピングセンター等で労働相談を行います。
- ◆新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。

かながわ労働センターの街頭労働相談 ▶



セミナー・講演会(受講料無料)

- ◆職場のハラスメントやその他労働問題に関する課題等をテーマに各地で開催します。
- ◆新型コロナウイルス感染症の状況により、中止、変更をする場合がありますので、詳細は、かながわ労働センターのホームページをご覧ください。

かながわ労働センターの労働講座 ▶



予約・問合せは、かながわ労働センターへ

本 所 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階 ☎045-633-6110(代)
川崎支所 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階 ☎044-833-3141
県央支所 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階 ☎046-296-7311
湘南支所 平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館 ☎0463-22-2711(代)



かながわ労働センター▲
の労働相談

令和4年度 外国人雇用管理セミナー

令和5年1月13日(金) 13時30分から15時30分(予定) オンライン開催 (Zoom ウェビナー)

外国人を雇用する、また雇用を検討している事業者様に対して外国人労働者の雇用管理の改善、適正な労働条件の確保を目的としたセミナーを開催いたします。

セミナープログラム

- ◆在留管理制度と不法就労防止について (講師: 出入国在留管理庁東京出入国在留管理局横浜支局)
留学生の雇用に伴う留意点について (講師: 出入国在留管理庁東京出入国在留管理局横浜支局)
- ◆神奈川県における外国人労働相談について (講師: 神奈川県かながわ労働センター)
- ◆キャリアアップ助成金等のご案内 (講師: 神奈川労働局職業対策課)
- ◆公正な採用選考について (講師: 神奈川労働局職業安定課)



お申込みの方法

・神奈川労働局のホームページよりお申込みください。

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/news_topics/topics/20230113_00025.html

1社1回線となります。定員に上限があり、定員に達した時点で締切とさせていただきます。

開催日(1月13日)に参加が難しい場合でも、後日動画(YouTube)視聴により受講いただけます。上記URLからお申込みください。

◎問合せ先: 神奈川労働局職業対策課雇用指導係 ☎ 045-650-2801

一人でも雇ったら、労働保険(労災保険・雇用保険)の成立手続きが必要です。

厚生労働省 労働基準局 労働保険徴収課

「労働保険」とは、「労働者災害補償保険(労災保険)」と「雇用保険」により構成される制度で、労働者の福祉の向上を目的としております。

労働保険は、政府が管掌する強制保険であり、労働者(パート・アルバイト含む)を一人でも雇用していれば、原則として業種・規模を問わず労働保険の適用事業となり、事業主は成立手続きを行い、労働保険料を納付しなければなりません。

厚生労働省では「未手続事業一掃対策」を、年間を通じた主要課題として位置付けた上で、全国において活動を展開します。

労働者を雇用されている事業主の方で、まだ労働保険の手続きを行われていない場合は、神奈川労働局までご相談いただきますようお願いいたします。

【問合せ先】

神奈川労働局 ☎ 045-650-2802

働くを守る。
暮らしを守る。



労働者を一人でも
雇ったら必ず手続

労働保険

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



図書紹介



統計で考える働き方の未来

高齢者が働き続ける国へ
坂本 貴志
筑摩書房

年金はもらえるのか? 貯金はあるのか? 「悠々自適な老後」はあるのか? それとも、生活していくために死ぬまで働かなければいけないのか? …。現在、将来の生活や仕事に対し、多くの人が不安を抱えています。しかし、本当に未来はそんな不安なのでしょうか。厚生労働省で、社会保障制度の企画立案業務などに従事した後、シンクタンクで活動する著者が、労働の実態など日本社会の現状と共に、これからの日本人の働き方を考えます。



会社で泣き寝入りしないハラスメント防衛マニュアル

部長、それってパワハラですよ
山田 真由子
徳間書店

厚生労働省のデータによると、個別労働紛争の相談件数において、「いじめ・嫌がらせ」は毎年トップで、増加傾向にある。しかし、3人に1人は職場でパワハラを受けたと感じたことがあるが、実際に相談したのは5人に1人というデータもある。本書は働きづらさを感じる人のために豊富な具体例、裁判例等を挙げ、パワハラに当たるのかどうか自分で判断できるように解説し、また、パワハラだと判断したらどのように行動を起こしたらよいかの指針を示す。

公益財団法人 神奈川県労働福祉協会 かながわ労働プラザ 労働情報コーナー

担当: 岡田 天野 ☎ 045-633-5413

かながわ労働センター職員を講師として、無料で派遣しています。

出前労働講座



会社の人事労務担当者

会社の義務になったパワハラ対策について、教えて欲しい

最近の労働法改正内容について、講座をして欲しい



事業主・会社の管理職など



高校生・専門学校生
大学生など

アルバイトや就職するとき、知っておいた方がいい労働法は？

労働組合の役員向けに、労働法の基礎講座をして欲しい



労働組合員・労働組合役員など

かながわ労働センターでは、職員が出向いて、労働問題に関するご希望の内容について説明しています（出前労働講座）。日程や内容についてはご要望に応じて調整しますので、まずはご相談ください。

問合せ先

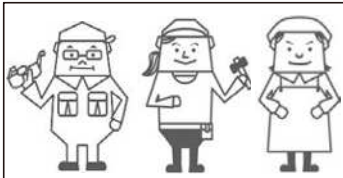
かながわ労働センター本所 ☎045-633-6110（代）
川崎支所 ☎044-833-3141
県央支所 ☎046-296-7311
湘南支所 ☎0463-22-2711（代）

かながわ労働センターの労働講座▶



スキルアップセミナー（在職者訓練）のご案内

技術を身につけ、業務の充実・向上にお役立てください！



県立産業技術短期大学校や総合職業技術校等では、主に中小企業等に在職中の方を対象に、様々な専門分野のセミナーを開催しています。仕事に必要な技術を身につけるために、スキルアップセミナーをぜひご活用ください。あらかじめ設定された講座から選択して受講できる「メニュー型」と、企業や団体の方々のご要望に応じた内容で受講できる「オーダー型」の2種類のセミナーを実施しています。

メニュー型スキルアップセミナー（応募締切日が令和4年12月から令和5年1月の講座例）

セミナーNo.	セミナー名	定員	実施日	応募締切日	受講料	実施校（申込先）
217	ティグ溶接 STEP 1	5	1/23,24	12/19	2,000円	東部総合職業技術校
127	公差解析入門	10	2/6,7	1/6	2,000円	西部総合職業技術校
937	どんな仕事にも役立つすぐに使えるフレームワーク活用術	20	3/1,2	1/25	6,200円	産業技術短期大学校

上記以外にも、様々なセミナーを実施しています。申込み方法や内容等についての詳細はホームページをご覧ください。

各セミナーの申込み先や、セミナーの内容に関するお問合せは、各実施校へ。
産業技術短期大学校 ☎045-363-1233
東部総合職業技術校 ☎045-504-3101
西部総合職業技術校 ☎0463-80-3004



◀スキルアップセミナーのホームページ

スキルアップ 神奈川

検索

神奈川県産業労働局労働部産業人材課
☎045-210-5715

労働委員会の動き

調整事件関係では、新規申請(あっせん)が2件(7件)、終結(あっせん)は2件(7件)でした。不当労働行為事件関係では、新規申立てが7件(21件)、終結は5件(26件)でした。

それぞれの事件の申請、申立て、終結状況は、次のとおりです。※括弧内の件数は、令和4年の累計です。

調整事件一覧(8・9・10月 申請・終結分)

	事件名	調整種別	申請者	被申請者	申請日	調整事項	終結日	終結事由
申請	令和4年(調)第6号事件	あっせん	労働組合	協同組合(サービス業)	令和4年9月7日	・未払い残業代の支払い		
	令和4年(調)第7号事件	あっせん	労働組合	株式会社(サービス業)	令和4年9月26日	・団体交渉促進 ・労働問題の円満解決		
終結	令和4年(調)第2号事件	あっせん	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(運輸業、郵便業)	令和4年3月9日	・派遣先企業における直接雇用 ・派遣契約の中途解約の撤回 ・謝罪及び損害賠償	令和4年8月2日	解決
	令和4年(調)第5号事件	あっせん	労働組合	株式会社(運輸業、郵便業) 株式会社(運輸業、郵便業)	令和4年6月14日	・労働協約の見直し ・新たな賃金方式の確立 ・団体交渉ルールの確立	令和4年9月8日	打切り

不当労働行為事件一覧(8・9・10月 申立て・終結分)

	事件名	申立人	被申立人	申立日	救済申立事項	終結日	終結事由
申立て	令和4年(不)第15号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(製造業)	令和4年8月24日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示		
	令和4年(不)第16号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和4年8月25日	・解雇撤回 ・バックペイ ・陳謝文の掲示	令和4年8月31日	取下げ
	令和4年(不)第17号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和4年9月20日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示		
	令和4年(不)第18号事件	労働組合	株式会社(製造業) 株式会社(製造業)	令和4年10月24日	・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示		
	令和4年(不)第19号事件	労働組合	株式会社(宿泊、飲食サービス業)	令和4年10月25日	・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示		
	令和4年(不)第20号事件	労働組合	株式会社(建設業)	令和4年10月25日	・支配介入の禁止 ・陳謝文の手交及び掲示		
	令和4年(不)第21号事件	労働組合	協同組合(複合サービス事業)	令和4年10月31日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の交付及び掲示		
終結	令和3年(不)第3号事件	労働組合	株式会社(医療、福祉)	令和3年2月9日	・解雇撤回 ・原職復帰 ・バックペイ ・誠実団体交渉実施 ・支配介入の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年8月17日	却下 棄却
	令和3年(不)第28号事件	労働組合	個人事業主(製造業) 株式会社(製造業)	令和3年10月20日	・団体交渉応諾 ・陳謝文の掲示	令和4年8月24日	関与和解
	令和4年(不)第16号事件	労働組合	株式会社(製造業)	令和4年8月25日	・解雇撤回 ・バックペイ ・陳謝文の掲示	令和4年8月31日	取下げ
	令和4年(不)第8号事件	労働組合	株式会社(サービス業) 株式会社(運輸業、郵便業)	令和4年4月20日	・誠実団体交渉実施 ・陳謝文の掲示	令和4年10月24日	関与和解
	令和4年(不)第9号事件	労働組合	株式会社(建設業) 株式会社(建設業)	令和4年4月28日	・誠実団体交渉実施 ・直接交渉の禁止 ・陳謝文の掲示	令和4年10月25日	関与和解

かながわ労働情勢 8 9 10月

○主要労働団体の機関開催

■連合神奈川

【第403回 五役会、第376回 執行委員会】

8月23日、第403回五役会、第376回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更・各種委員の推薦等について
- 2 連合神奈川第34回年次大会の開催について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 「連合神奈川2023地域ミニマム運動」の実施について
- 5 2022秋季生活改善闘争の取り組みについて
- 6 <2023年4月任命>労働審判員の出向対応について
- 7 2022クリーンキャンペーンの実施について
- 8 女性委員会 今後の活動について

【第404回 五役会、第377回 執行委員会】

9月27日、第404回五役会、第377回執行委員会を開催し、次のとおり協議した。

【協議事項】

- 1 役員の変更・委員の推薦等について
- 2 2023年度活動計画(案)について
- 3 政治活動の取り組みについて
- 4 組織拡大実績の報告要請について
- 5 第5回地域フォーラムの開催について

6 青年委員会当面の活動について

■神奈川労連

【第11回幹事会】

- 8月3日、第11回幹事会を開催し次のことを協議した。
- 1 第2回評議員会の議案
- 2 第38回定期大会の運営、大会諸役員構成
- 3 沖縄県知事選挙の「玉城アニー」候補支援決定
- 4 非正規ではたらく仲間の全国交流集会

【第12回幹事会】

- 9月3日、第12回幹事会を開催し次のことを協議した。
- 1 定期大会議案、財政関連議案
- 2 秋の組織拡大月間
- 3 23国民春闘にむけたとりくみ
- 4 「国葬」中止を求める行動

【第38回定期大会】

9月11日に県民ホール大会議室にて、第38回定期大会を開催した。

●運動方針の要旨

- 1 コロナ禍から仕事・くらしを守る
- 2 賃上げの実現、地域の取り組み
- 3 組織拡大で貴重な成果、争議・裁判闘争での勝利

4 世論を広げた平和や税・社会保障の運動

5 要求前進をめざした政治闘争

●役員氏名

- | | |
|-------|-------------|
| 議長 | 住谷 和典(県国公) |
| 副議長 | 安部 栄子(生協労連) |
| 副議長 | 伊藤 東一(建交労) |
| 副議長 | 柏木 哲哉(医労連) |
| 副議長 | 神田 敏史(自治労連) |
| 副議長 | 仙田 正志(建設労連) |
| 副議長 | 三宅 洋(港湾労組) |
| 事務局長 | 山田 浩文(幹事会) |
| 事務局次長 | 神田 雄一(横浜労連) |
| 事務局次長 | 藪 治(横浜労連) |
| 事務局次長 | 吉根 清博(川崎労連) |

【第1回幹事会】

10月1日、第38回大会期の第1回幹事会を開催し、次のことを協議した。

- 1 専門部等の役割分担、幹事の任務
- 2 秋の組織拡大月間の具体的な取り組み
- 3 神奈川労連青年部の役員体制と運動
- 4 全自治体要請行動

シリーズ 実務に役立つ労働判例

偽装請負と労働契約申し込みみなし制度の適用

東リ事件(大阪高裁令和3年11月4日判決、労働判例1253号60頁)

事案の概要

X1～X5(一審原告、控訴人。以下、まとめて「Xら」)は、L社に雇用されていました。L社は、平成11年頃から、Y社(東リ。一審被告、被控訴人)との間で業務請負契約(本件業務請負契約)を締結し、Y社の伊丹工場の巾木工程等において、L社の従業員が稼働するようになりましたが、現場では、L社の従業員とY社の従業員が混在して稼働していました。

Xらは、平成29年3月、本件業務請負契約は請負の要件を満たさず、労働者派遣法40条の6第5号に該当すると主張して、平成29年3月21日以降、Y社に対し、Y社からの直接雇用の申し込みを承諾するとの意思表示を行いました。他方、Y社は、請負から派遣への切り替えを図り、L社の従業員らを新設された派遣会社(S社)に引き継ぐ方針でしたが、Xらは、S社に採用されませんでした。L社はXらを平成29年3月30日に整理解雇しました。

本件は、Xらが、Y社の工場で行っていた業務は、請負の要件を満たすものということではできず、労働者派遣法40条の6第1項に基づき、Y社がXらに労働契約の申込みをしたものとみなされ、これに対してXらが承諾する旨の意思表示をしたから、XらとY社との間には労働契約が成立したと主張して、労働契約上の地位確認請求等を求めた事案です。

一審(神戸地裁令和2.3.13判決、労働判例1223号27頁)は、偽装請負の実態はなかったとして、Xらの請求をいずれも棄却したため、Xらが控訴しました。

判決要旨

(原判決取消、控訴一部認容)

(1) 偽装請負の状態にあったか

L社が本件業務請負契約に基づいてY社工場の巾木工程及び化成工程で行っていた業務は、労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準にいう請負の要件を満たすものということではできない。L社の従業員は、製造業派遣が禁止されていた平成11年頃からL社とY社との間の業務請負契約に基づき、伊丹工場の巾木工程で稼働しており、当時の巾木工程においては、L社の従業員とY社の従業員とが混在し、ともにY社の指揮監督下で労務を提供していたことが認められるから、当該業務請負契約が請負としての実態がなく製造業における労働者派遣禁止を免れるための脱法的行為であったことは明らかである。その後、平成16年改正により製造業における労働者派遣が認められた後も、平成22年頃までは巾木工程や化成工程でL社の従業員とY社の従業員が混在しており、同年頃、Y社の従業員Pがプリント巾木工程に異動し、混在が解消された後も、Xらは、他のY社の工程における労働者と同様、その製造の詳細な手順や方法についてY社から指示を受け、Y社の製造計画に従って製品を製造していたのであり、その労働時間を実質的に管理していたのもY社であったことが認められるのであるから、本件業務請負契約について、独立の業務請負契約としての実態があったとは認められない。

(2) Y社には偽装請負等の目的があったか

平成11年頃のL社のY社に対する役務の提供が偽装請負であったことは明らかであり、そのことをY社も認識していたことは優に認められる。平成16年改正により製造業が労働者派遣の対象業務として認められた後も、伊丹工場の巾木工程・化成工程ではY社の従業員とL社の従業員が混在していたことが認められる。確かに、平成26年頃、Y社は、PがL社の従業員を指導したことが請負契約における指揮命令権の観点から問題があると考え、Pを異動させたことが認められるが、このことは、逆にいえば、Y社において本件業務請負契約が偽装請負とされる可能性を意識していたことを示すものである。そして、Y社は、従業員の混在がなくなった後もL社の従業員に対する業務遂行上の具体的な指示を続けるなど、偽装請負等の状態を解消することなく、日常的かつ継続的に偽装請負等の状態を続けていたのであるから、本件業務請負契約が解消されるまでの間、Y社には、偽装請負等の目的があったものと推認することができる。

このように偽装請負等の目的があったことが認められる以上、Y社に労働者派遣法40条の6第1項ただし書の善意無過失が認められる余地はないといえるべきである。

Y社は、派遣法40条の6第1項5号に基づき、巾木工程のL社の従業員に対しては、本件業務請負契約が終了した時点まで、毎労働日に労働契約の申込みをしたものとみなされるというべきである。これに対して、Xらは、労働日から1年以内に申し込みを承諾する意思表示をしたから、Y社とXらとの各労働契約が成立したと認められる。

解説

平成27年10月1日に施行された労働者派遣法40条の6第1項は、①労働者派遣・受入禁止業務への派遣労働者の受入れ、②無許可の派遣会社からの派遣労働者の受入れ、③期間制限(事業所単位・個人単位)に違反して、派遣労働者の受入れ、④法律の適用を回避する目的で請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、法所定の事項を定めず派遣労働者を受入れるといったうち、いずれかの違法派遣状態の場合は、その派遣先等は、善意無過失である場合を除き、その派遣労働者のその時点における労働条件と同一の労働条件で労働契約の申込みをしたのとみなすと定めています。これらは、違法状態の解消により派遣労働者の雇用が失われることを防止するために、違法状態に関与した派遣先にも一定の責任があることから、定められたものです。

本件は、労働者派遣法40条の6に基づく、違法派遣に関して、派遣先による労働契約の申込みみなし制度に基づき、直接雇用の成立を初めて認めた裁判例です。Y社が上告しましたが、最高裁第三小法廷は令和4年6月7日に上告不受理決定をしたため、確定しました。

法政大学法学部 講師 山本 圭子(やまもとけいこ)

センターに寄せられた労働相談事例

Q 当社は中小企業で、これまで月60時間を超える時間外労働について5割増以上の割増賃金の支払いは猶予されていましたが、令和5(2023)年4月からは支払わなければなりません。

月60時間を超える時間外労働について、割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることができると聞きましたが、この代替休暇を設けるためには、どのような手続きが必要でしょうか。また、月60時間を超える時間外労働の時間数に対応する代替休暇を労働者に与えれば、その分の割増賃金の支払いは必要なくなるのでしょうか。



A ご質問のとおり1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

まず、その代替休暇制度導入にあたっては、その事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその組合と、それが無い場合は労働者の過半数を代表する者(以下、「過半数代表者等」といいます。)と使用者との間で労使協定を結ぶことが必要です。労使協定で定める事項は、1.代替休暇の時間数の具体的な算定方法、2.代替休暇の単位(1日又は半日、もしくはその両方)、3.代替休暇を与えることができる期間(法定時間外労働が月60時間を超えたその月の末日の翌日から2か月以内)、4.代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日となります。

さらに、休暇に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項ですので、就業規則に代替休暇に関する規定を追加する必要もあります(就業規則を変更する場合、使用者は過半数代表者等の意見を聴き、その意見書を付けて管轄の労働基準監督署に届け出なければなりません)。

以上が必要な手続きとなりますが、これらの手続きは、代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。個々の労働者が実際に代替休暇を取得するかどうかは、労働者の意思により決定されることとなりますので、ご注意ください。

次に、代替休暇と割増賃金率との関係を説明します。月60時間を超える法定時間外労働の時間数を、代替休暇として労働者に取得させればよいという単純なものではありません。

代替休暇の時間数の具体的な算定方法は次のとおりになります。

代替休暇の時間数 = (1か月の法定時間外労働時間数 - 60) × 換算率(※)

※換算率 = 代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率(50%以上) - 代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率(25%以上)

計算式だけではわかりづらいので、具体例を挙げてみましょう。

1か月の法定時間外労働が76時間で、割増賃金率が法定どおり月60時間までは25%増、60時間超が50%増の会社の場合、換算率は「50% - 25%」で25%になり、月60時間を超える時間数は16時間(76時間 - 60時間)なので、この時間数(16時間)に換算率の25%を乗じると4時間になり、この4時間が、会社が労働者に与える代替休暇の時間数になります。もしこの会社における代替休暇の単位が、半日 = 4時間であれば、代替休暇として取得可能です。

そして、実際に労働者が希望して半日(4時間分)の代替休暇を取得した場合は、16時間分の時間外労働に対する割増賃金のうち、25%分を支払う必要がなくなります(ただし、残りの25%分の割増賃金の支払いは必要です)。

なお、厚生労働省が作成したモデル就業規則の「第6章 賃金 第40条(代替休暇)」に、代替休暇の詳しい内容等が記載されていますので、併せてご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

*** 労働相談は下記の本所・各支所でお受けしています。**

かながわ労働センター (<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/>)

本所	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階	☎ 045-633-6110(代)
川崎支所	川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階	☎ 044-833-3141
県央支所	厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階	☎ 046-296-7311
湘南支所	平塚市西八幡1-3-1 県平塚合同庁舎別館	☎ 0463-22-2711(代)

*** メールでの労働相談にもお応えしています。**

[かながわ労働センター](#) [メール労働相談](#) [検索](#)

広告

こくみん共済 NEWS
1422A041

マイカー共済

自動車総合補償共済

もしものトラブルも しっかりサポート!

- 自走不能な場合のレッカーけん引
または積載車による搬送(100kmまで)
※現場から最寄りの指定整備工場までは無制限
- 現地に実施可能な30分以内の
路上クイックサービス
●バッテリーあがり ●パンク ●キー閉じ込み など
- 燃料切れ時のガソリン等お届けサービス
ガソリンまたは軽油を10Lまで無料サービス
(1共済期間1回のみ)
- 脱輪・落輪等引き上げサービス
クレーン等の特殊作業も無料

24時間365日受け付け
マイカー共済ロードサービス

最大! **22等級・64%割引!**

安全運転を続ける方に
おトクな等級制度があります。

割引でおトク!

※割引適用には条件があります。

運転者本人・配偶者限定特約 → **8%割引!**

衝突被害軽減ブレーキ(AEB)割引 → **9%割引!** など

特約を付帯してさらに安心!

- 弁護士費用等補償特約
「もらい事故」の対応を依頼するときも安心
- 自転車賠償責任補償特約
自転車事故で法律上の賠償責任が生じたとき など

ここに記載されている内容は、共済商品の概要を説明したものです。
ご契約の際は「リーフレット」「ご契約のてびき(契約概要・注意喚起情報)」を必ずご確認ください。

たすけあいの輪をむすぶ

こくみん共済〈全労済〉

全国労働者共済生活協会の連合体

神奈川推進本部 (神奈川県労働者共済生活協同組合)

たすけあいから生まれた保障の生協です。

「こくみん共済 coop」は営利を目的としない保障の生協として共済事業を営み、相互扶助の精神にもとづき、組合員の皆さまの安心とゆとりある暮らしに貢献することを目的としています。この趣旨に賛同いただき、出資金を払い込んで居住地または勤務地の共済生協の組合員となることで各種共済制度をご利用いただけます。

こくみん共済 coop

<https://www.zenrosai.coop/>
ホームページからもお問い合わせいただけます

中央ろうきん

LINE 公式アカウント

ぜひ「お友だち登録」をお願いします!

お役立ち情報やキャンペーン情報
などをお届けしています♪

二次元コードから

LINEの友だち追加画面で下記「二次元コード」を読み取り、追加ボタンをタップして登録。

友だち検索から

LINEアプリホーム画面の「検索窓」に、「中央ろうきん」と入力して検索し、追加ボタンをタップして登録。

[アカウント名]
中央ろうきん

ID検索から

LINEの友だち追加画面で「検索」を選択のうえ「@chuorokin」と入力して検索し、追加ボタンをタップして登録。

[ID]
@chuorokin

お問い合わせ・ご相談は

〈中央ろうきん〉お客様相談デスク TEL:0120-86-6956 (平日 9時~18時) 2022年10月1日現在

労働かながわ

令和4年12月1日発行 第735号
発行所／神奈川県産業労働局労働部雇用労政課
〒231-8588 (住所不要)
TEL 045-210-5739 (ダイヤルイン)
FAX 045-210-8873

住所、宛先などの変更のご希望や労働かながわに対するご意見、ご希望、ご感想をお待ちしております。

●産業労働局労働部雇用労政課への問合せフォームをご利用ください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/div/0607/>

職場の皆様にご覧してお読みください。