

問
40

時間外労働の時間単価の労基法方式とは何ですか？

労働基準法では、時間外労働した場合の時間単価の算出について、次のように定められています（労基法第37条第4項、労基則第21条）。

$$\frac{(\text{給料月額} + \text{扶養} \cdot \text{通勤手当を除く毎月決まって支給するすべての手当}) \times 12}{(\text{週所定労働時間} \times 52) - (1 \text{ 日の所定労働時間} \times \text{年間休日日数})}$$

ところが、多くの自治体では、次の国公方式をとっており、これは明らかな労基法違反です。

$$\frac{(\text{俸給月額} + \text{地域手当}) \times 12}{\text{週勤務時間} \times 52}$$

労基法方式を地方公務員に当てはめると、分子には地域手当のほかに単身赴任手当・月額の特殊勤務手当・特地勤務手当などが含まれます。また、分母部分は、労基法方式では、365日から週休日（104日）・国民の祝日・年末年始休暇日数を差し引いたものとなります。つまり、国公方式では、労基法方式より分子部分が小さくなり、分母部分が大きくなるので、時間単価は安く見積もられることになるのです。

時間外労働の時間単価算定については、労基法方式となるよう給与条例・規則の改正に取り組みましょう。