

すぐに役立つ！ 総務・人事の実務

ここが
ポイント！

(文責) 鈴木社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鈴木 早苗
中野区沼袋2-15-11-301
TEL 03-5345-9727
URL <http://www.suzukey-stone.com>

第6回 時間外労働を後日生じた遅刻で相殺できるでしょうか



遅刻した場合、その時間（例-30分）を終業時刻後に30分就労した場合は時間外労働にはなりませんね。実質の労働時間が8時間を超えない限り時間外労働とはならないからです。

この仕組みを手続きとして明確にするために就業規則では始業及び終業の時刻は次のとおりとする。ただし、業務の都合により全部又は一部の従業員に対し、始業若しくは終業の時刻を変更することがある。

と言う条文を置いている会社が多いことでしょう。

ただ、遅刻したときは、いつでも就労時間を後ろに伸ばすことで遅刻扱いにならないというのは、時間管理上はあまり好ましいとは言えません。遅刻を容認することになりかねません。

では、時間外労働を当日ではなく、後日生じた遅刻で相殺することはできるでしょうか。

会社の所定労働時間が9:00～17:30（7.5H）で30分残業したとき翌日生じた30分の遅刻と相殺することは可能です。8時間の範囲内であれば可能ということになります。

では、8時間を超えて残業したとき

翌日生じた遅刻と相殺することはできるでしょうか。

日々の時間外労働は1日単位で見ます。よってこの日の8時間を超えたという事実を相殺はできません。

遅刻ではなくて早退でも同じです。今日は時間外労働を2時間しました。翌日は仕事を切り上げて2時間、定時より早く帰りました。時間数は同じですね。

時間外労働はまず1日単位で見るので、ここで発生した場合、週の労働時間で見て40時間を超えていなくても時間外労働の事実は消えません。

実際に金額を入れてみてみましょう。

時給を1,000円と設定

今日は2時間の時間外労働 $1,000円 \times 2H \times 125\%$ (割増分) = 2,500円

翌日2時間早く帰った $1,000円 \times 2H = 2,000円$

差額の500円が残ります。(時間外労働分)

※フレックス制を採用している場合は、時間外労働は1日単位ではなく清算期間の法定労働時間の総枠(※)を超えた時間となります。

(※) 週の法定労働時間×清算期間の暦日数/7

こうして書いてみると、当然！と思うことも実務で事例に当たると、よくわからなくなってしまうことが多いようです。

実務を担当されて日が浅い方などは迷ったら実際に事例を書いてみると、原点に戻ってわかりやすいかもしれませんね。

今回で連載は終了です。お読みいただきありがとうございました。

ここ数年は法律改正が毎年のように行われます。最新の情報をいち早く入手して対応しておかないと労務管理上で色々の不都合な事が起きることもあり得ます。逆に、知っているだけで得することも色々あります。助成金情報や給付金の申請など。

今後も継続して労務管理の情報を得たいと思われましたら、メルマガ登録者には特典もご用意していますので、ぜひ、情報収集の1手段としてメルマガ登録をおすすめします。

鈴木社労士のメールマガジン(無料)は毎週好評配信中！(登録で就業規則マニュアル等特典あり)
詳しくは [鈴木社労士メルマガ](#) で検索、または上記URLからどうぞ。