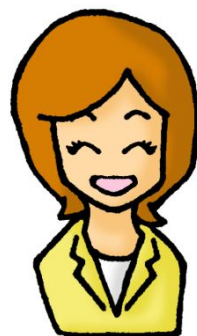


Manager-report

京都人事 企業経営レポート

こうすれば安心、就業規則

有給休暇時の 給与支払基準



京都人事の クライアント様フォローキャンペーン

「1分で出来る！ 助成金かんたん診断チェックシート」

で受給もれをチェック。今なら無料で診断結果のレポートをお送りします。

ご利用下さい

貴社が最新の助成金情報を知らないことで、**100万円単位**の機会損失リスクがあります。

採用予定や従業員構成、年齢分布などをもとに「1分でできる助成金かんたん診断シート」をご用意しましたので、この機会に是非ともご利用ください。

お申し込み方法

1. 電子メール[kobayashi@kyotojinji.jp]にて以下の情報をお送りください。

- ① 助成金診断希望の旨
- ② 貴社名
- ③ お電話番号、FAX番号

2. 弊社よりFAXもしくはメールにてチェックシートをお送りいたします。ご回答の上、FAX(0774-46-9624)にてご返送ください。

京都人事 代表 小林 幹佳 (Mikiyoshi Kobayashi)

S32年2月福井市生まれ、S50年京都府立城南高校、S54年近畿大学商経学部経済学科卒業。卒業後、建材卸会社に就職、1年後に日本国有鉄道へ入社。駅業務、経理業務のSE、関連事業部門の企画・総務業務のビジネスキャリアをつける。「経営企画、業務再設計などのビジネススキルを活用し組織力の発揮できるコンサルティングを行う社労士」として、高い評価を受けている。



こうすれば安心、就業規則 ～就業規則の変更をしよう！～

第〇条 （有給休暇の給与の支払い方通勤交通費）

1. 年次有給休暇を取得した者については、所定労働時間労働した場合に支給する「通常の賃金」をもって支給する。
2. 1 給与支払い期間において、実出勤がなく、全日有給休暇の取得が認められた場合、残業代見合いとして支給している営業手当および固定残業手当の支給は行わない。
3. 1 給与支払い期間において、実出勤がなく、全日有給休暇の取得が認められた場合、通勤手当として通勤にかかる公共交通機関の実費を支給するとしている通勤手当の支給は行わない。
4. 1 給与支払い期間において、有給休暇の取得が認められたため、実出勤日数が10日未満であって、残業代見合いとして支給している営業手当および固定残業手当により支給されている手当に相当する残業時間数と、実残業時間数を比較しいずれか低い方を支給する。
5. 1 給与支払い期間において、有給休暇の取得が認められたため、実出勤日数が少ない場合、定期代と実出勤日数に応じて支払う交通費の実費を比較し、いずれか低い方を支給する。

ひと言コメントをお願いします。

有給休暇でも、営業手当・固定残業は払うべきか

有給休暇を、退職前にまとめて使う社員が多くなってきましたね。有給休暇の賃金については、次の3通りの支払い方法が労働基準法に定められています。

「平均賃金」を支払う方法（就業規則に定めること）

直近3箇月分に支給された賃金の総額を暦日数で割る。

「健康保険法に定める標準報酬日額」を支払う方法（労使協定が必要）

直近3カ月の賃金ではなく、社会保険に登録されている標準報酬を基にしていますので、直近の残業が多かった場合や少なかった場合、欠勤等があり直近の支払い給与が少なかったとしても、直接影響は受けません。

所定労働時間労働した場合に支払われる「通常の賃金」を支払う方法

所定労働時間労働したとして支払う「通常の賃金」と規定することで、有給休暇に対して支払う賃金についてのムダを省くことができます。

