

[第19回] 割増賃金の基礎となる賃金

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～

西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士



Q 当方では、職員の残業代を計算する際、決められた除外手当以外は、全て算定の基礎に含めていますが、職員から計算方法が違うとの指摘がありました。法律のとおりにしているつもりですが、どこが違うのでしょうか。

A ご存じのとおり、割増賃金(残業代)は、時給制・日給制・月給制等、いずれの形態であっても、全て時給に換算し、その時給に割増賃金率と法定時間外の労働時間を乗じて算出します。このとき、法律は、算定の基礎には「通常の労働時間または通常の労働日の賃金」を用い、次の①～⑦の賃金については算入しないこと、としています。①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、で、通常、除外賃金と呼ばれています。

ご質問の事例では、「除外賃金以外は算定の基礎に算入している」点は、一見、正しいように思われがちですが、実は、「通常の賃金」「除外賃金」に該当するか否かの判定は複雑ですので、算定の基礎となる賃金(以下「基礎賃金」といいます。)を間違えている可能性が考えられます。

まず、通常の労働時間または通常の労働日の賃金、となっていることから、所定労働時間以外の労働に対して支払われた賃金は入れない、ということになります。残業代はもちろん、所定労働時間外の労働に対する特殊勤務手当、深夜に行われる看護等に対する深夜看護手当や、深夜のシフトのみに対して加算された職務手当等が挙げられ、基礎賃金からは除くべき手当ですが、これらは法律の解釈から導かれるものであるため、気づかずに含めていることがあります。

反対に、算入すべき賃金を除外している事例もあります。確かに、除外賃金は限定されていますが、実際には、名称ではなく実態で判断されます。除外賃金の名称をつけていても、一律に支給されている場合は除外できません。例えば、家族手当といいながら独身者にも支払われている、家族の人数に関わらず一定額である、人数に職員本人を入れている、などです。このような、一律の手当、本人分の手当は除外賃金としての家族手当とは見做されないのです。その他、住宅手当が、家賃やロー

ンの額等を勘案せず、全員に一定額が支払われているときも同様です。さらに、年俸制についても、予め、毎月の支払い分と賞与分を合計して確定している年俸の賞与部分については、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとの賃金とはならず、基礎賃金に含みます。

一方、別の名称であっても、その趣旨が上記①～⑦に相応していれば、除外賃金に該当するということです。

なぜ、このような面倒な例外が設けられているのでしょうか。それは、名目だけで除外すると、手当を増やして基本給を減らし割増賃金単価を低くする、という行為に繋がることを想定しているからなのです。

本来、割増賃金は、労働者が決められた所定の労働時間を超えて働いたことへの慰労やその負担に対する補償と、使用者の経済的な負担によって時間外労働・休日労働を抑制する、という意味合いがあります。その趣旨を阻害する行為を防止しているのでしょう。

ご質問者の事業場では、以上のいずれかの点に該当してはいないでしょうか。ですが、仮に、法律上の計算方法を用いていなかったとしても、割増賃金としての支払いが直ちに無効になるというわけではありません。結果として、法定の計算による金額以上となっていれば、割増賃金の不払いにはならない、とされています。とはいえ、やはり、規定の方法で正確に計算するに越したことはないですね。

除外賃金の限定列举は、あくまで実態の限定であるということ踏まえたうえで、計算方法を見直されるにあたっては、各手当の趣旨や支給の仕方も併せて再考されるとよいでしょう。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)

法律事務所勤務を経て、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士会連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
一労働相談・労務監査・M&A・労務DD—
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-7111 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp