

HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
株式会社ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町1-18-9
ATビル5F 〒103-0013
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
MAIL.info@humanprime.co.jp

人事や労務の相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

臨時業務への手当を支給する場合の割増賃金の計算について



令和3年1月18日付労働新聞に「割賃の基礎に含む？」との記事がありました。今回はその記事の解説と割増賃金の基礎から除外される賃金について説明します。

割賃の基礎に含む？

臨時業務へ手当支給

支社作業を週1回手伝う

問 突然の退職者が出た関係で、本社経理担当者に支社の事務も一部、受け持ってもらったことになりました。週1日、支社に出社する形になりますが、通勤の長時間化等の要素も加味し、手当を付加する案を検討しています。仕事量の増加で残業も増える予想されますが、今回の臨時的な手当分は「割増賃金の算定基礎に含める」必要がありますでしょうか。

組み入れるが便法もあり

答 業務負荷等の増加に応じて手当を支給する場合、パターンが考えられます。第1は月給に定額を一律オンする方法、第2は支社への出勤日数を月ごとに累計し、その日数に単価を乗じて手当を計算する方法です。割増賃金の基礎単価は、「通常の労働時間または、通常の労働時間・日の賃金」に該当するかどうかは、その支払・計算方法によって異なってきます。第1の方法を採った場合、月間を通して「通常の労働時間・日の賃金」は一定となります。月極めの定額の手当も含めて再計算した基礎単価を用いて、本社勤務・支社勤務分の区別を問わず、すべての時間外労働分の割増賃金を計算する形になります。

記事中の質問内容とは

支社で退職者が出たため、本社の担当者が支社に出向いて経理業務を行うことになりました。支社での業務負荷などの増加に応じて手当を支給することを検討していますが、割増賃金はどう計算すれば良いのでしょうか？

【労働新聞1月18日付より】

第2の方法を採れば、その勤務内容に応じて「通常の労働時間・日の賃金」は変動します。解積例規では、たとえば危険作業が時間外等になされた場合には、危険作業手当を算定基礎に算入して計算した割増賃金を支払わなければならない」としています(昭23・11・22基発1681号)。ご質問のケースでは、本社勤務分の時間外と支社勤務分の時間外を別々に集計し、支社分に限り、追加の手当を含めた算定基礎を用いて割増賃金を計算します。

このほか、便法として、支社勤務の日には、一定時間分の残業数の上乗せを認めるという対応もあられます。この場合、追加支払分はすべて割増賃金扱いですから、算定基礎は元のままです。ただし、この方法を採るときは月間の時間外総数が膨らむことになり、上限規制に注意する必要があります。

パターン①

月給に定額を一律に支給

「通常の労働時間と1日の賃金」は一定になります。この場合、パターン①の手当を含めた基礎単価を使用して、すべての時間外労働分の割増金額を計算します。

パターン②

支社への出勤日数を月ごとに累計し、その日数に単価を乗じて手当を計算

「通常の労働時間と1日の賃金」は変動します。この場合、本社勤務分の時間外労働の時間と支社勤務分の時間外労働の時間を別々に集計し、本社勤務分の時間外労働に対する割増賃金は、パターン②の手当を含めない基礎単価を使用して時間外労働分の割増金額を計算します。一方、支社勤務分の時間外労働に対する割増賃金は、パターン②の手当を含めた基礎単価を使用して時間外労働分の割増金額を計算します。

※「通常の労働時間と1日の賃金」が変動する場合、記事にある危険作業手当の通達に倣って計算します。

● 割増賃金の基礎から除外される賃金について

割増賃金の基礎となる賃金は「1時間あたりの賃金額」です。月給制であれば各種手当も含めた月給を1か月の(平均)所定労働時間数で除した金額ですが、右に掲げる賃金は、割増賃金の算定の基礎から除外されます。

- ① 家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当
- ② 臨時に支払われた賃金、例えば、結婚手当など
- ③ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)



ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。