

『人事・労務』実務の基礎知識⑥ 賃金管理 その2

隔回でお届けしています『人事・労務』実務の基礎知識。第355号に引き続き今号では、労働契約における最も重要な要素である「賃金」を取り上げ、「割増賃金」の基礎知識及び**固定残業代(定額残業代)**について解説します。



1. 割増賃金の基礎知識

使用者は、労働者に、「時間外労働」、「休日労働」、「深夜労働」をさせた場合、**割増賃金**を支払わなければなりません。



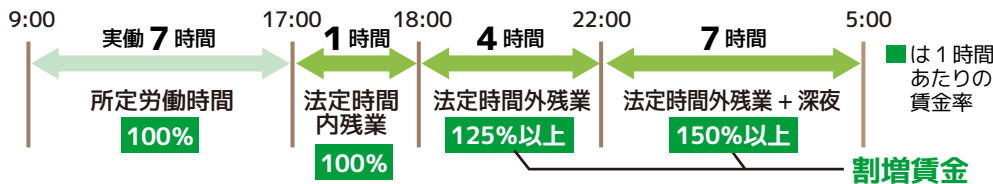
時間外労働とは法定労働時間である1日8時間・1週40時間(特例事業場は44時間)を超える残業のことで、**休日労働**とは1週1日・4週4日の**法定休日**に労働させることをいい、**深夜労働**とは午後10時から翌5時の時間帯に労働させることです。従って、法定休日以外の所定休日における労働は、休日労働にはあらず、所定休日の労働により1週40時間を超える場合は時間外労働となります。

(1) 割増賃金の率

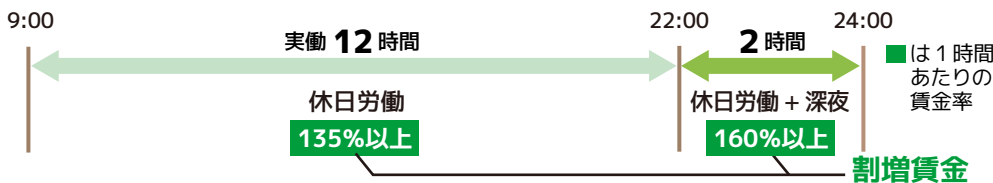
時間帯、時間数、法定休日などの条件によって、割増率が変わりますので、注意が必要です。

対象条件	割増率
時間外労働	25%以上
時間外労働 (1ヶ月60時間を超えた分)	50%以上
休日労働	35%以上
深夜労働	25%以上
深夜残業 (深夜労働+時間外労働)	50%以上
深夜の休日労働 (深夜労働+休日労働)	60%以上
1ヶ月の時間外労働が 60時間を超え 深夜労働があった時間	75%以上

例 時間外労働の割増率 [所定労働時間が9:00から17:00までの場合(休憩1時間)]



例 法定休日労働の割増率 [9:00から24:00まで労働させた場合(休憩1時間)]



資料出所:東京労働局「労働基準法のあらまし」

(2) 割増賃金の計算

割増賃金の計算式は次の通りです。

$$1 \text{ 時間あたりの賃金額} \times (\text{時間外労働、休日労働、深夜労働を行かせた}) \text{ 時間数} \times \text{割増率}$$

なお、1時間あたりの賃金額は、月給制の場合、その金額を月の所定労働時間数で割った金額となります。ただし、月によって所定労働時間数が異なる場合には、以下の計算で算出します。

① 1年間の所定労働日数 × 1日の所定労働時間 ÷ 12 = 1か月の平均所定労働時間

② 月給 ÷ 1か月の平均所定労働時間 = 1時間あたりの賃金額




(3)「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間あたりの賃金額」です。

この1時間あたりの賃金額を算出するとき、右記の①～⑦は労働との直接的な関係が薄く、属人的な事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。

なお、これらは限定的に列挙されているものですから、**①～⑦に該当しない賃金は、すべて算入しなければなりません。**

- 
- 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
 - ⑦ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

ただし、①～⑤の手当についても、このような名称の手当であれば、全て基礎から除外できるというわけではありません。例えば、扶養家族の有無や家族の人数に関係なく一律に支給する家族手当、通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給する通勤手当、住宅の形態ごとに一律に定額で支給する住宅手当などは除外できませんので、注意が必要です。

ココが知りたい Q&A

Q 残業時間数の分単位は切り捨て OK ?

A 1日の労働時間の集計で分単位の端数の切り上げは認められますが、切り捨てることはできません。ただし、1か月の労働時間を通算し30分未満の端数が出た場合は切り捨て、30分以上の端数を1時間に切り上げて計算することはできます。

Q 割増賃金の計算の端数はどうするの？

A 1時間あたりの賃金額および割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合や、1か月間の時間外労働、休日労働、深夜労働についてそれぞれの割増賃金に1円未満の端数が生じた場合は、「50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げる」ことができます。

Q 管理職には残業代を払わなくてもいい？

A そんなことはありません。確かに労働基準法41条に規定される「管理監督者」には、残業代や休日手当を支払う必要はないと定められています。しかし管理監督者は「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされており、部長、課長、店長などの肩書きがあっても、それだけでは管理監督者とはいえません。

管理監督者であるかどうかは会社内での肩書など主観的な事情ではなく、個別の実態に即して客観的に判断されます。

なお、深夜手当は管理監督者に対しても支払わなくてはなりません。



資料出所：東京労働局「労働基準法のあらまし」

2. 固定残業代（定額残業代）



「**固定残業代**」とは、あらかじめ一定の時間外労働、また、休日労働や深夜労働を想定し、その労働に対する割増賃金を毎月一定の金額で支払う方法で、「**定額残業代**」ともいいます。

固定残業代は、基本給等の一部に割増賃金を定額を組み込んで支払う**組込型**と、割増賃金として定額を支払う**手当型**に大別されます。

基本給等に割増賃金をあらかじめ含める方法

が直ちに労働基準法に違反するものではなく、労働契約や就業規則または賃金規程等に定めることで、固定残業代を採用することができます。ただし、雇用契約書の記載や賃金規程等の定めが存在せず、「口頭で説明した」というだけでは、基本給等に割増賃金を組み込んで支払うことが労働契約の内容になっているとは、通常、認められませんので注意が必要です。

また、労働基準法における所定の方法で計算した割増賃金の額が、固定残業代の額を上回る場合、**その差額を支払うべき**であるのは、当然のことです。

なお、近年の時間外等割増賃金に関する最高裁判決によると、固定残業代が有効となり、固定残業代の支払によって法定の割増賃金を支払ったといえるためには、次の2点が必要と考えられています。

- ① 通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分を区分できるという明確区分性(判別可能性)
- ② ある手当がそもそも時間外労働等に対する対価として支払われているといえるかの対価性

組込型の固定残業代では①明確区分性が、手当型の固定残業代では②対価性が、それぞれ問題になることが多いとされています。

① 明確区分性については、雇用契約書や賃金規程等に固定残業代の**金額が明示**されていれば大丈夫です。あるいは個別に給与明細等で**金額を通知**する方法によってもカバーできます。

② 対価性については、雇用契約書や賃金規程等の記載内容のほか、使用者の労働者に対する**当該手当や割増賃金に関する説明の内容**、また、労働者の実際の労働時間等の事情を考慮して判断されます。

また、募集要項や求人票の固定残業代を含めた賃金表示をめぐるトラブルが見受けられることを踏まえ、厚生労働省は「**固定残業代の明示**をしっかりと行い、適切な表示をする」よう求めていますので、求人・募集の際にはくれぐれもご注意ください。



固定残業代制を採用する場合は、募集要項や求人票などに、次の①～③の内容すべてを明示してください。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働および深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

▶ 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

- ① **基本給** (××円) (②の手当を除く額)
- ② **□□手当** (時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給)
- ③ **○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給**

【注意点】 ※「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載します。
 ※「□□手当」に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。
 ※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も、同様の記載が必要です。

資料出所：厚生労働省リーフレット「固定残業代を賃金に含める場合は、適切な表示をお願いします。」

固定残業代が適切に運用されていない場合、割増賃金の支払いが否定され、いわゆる「残業代等のダブルパンチ」といわれるリスクが発生してしまうことになりかねません。

ダブルパンチとは、

- **割増賃金を全く支払っていなかったことになる**
- **1時間あたりの賃金額が跳ね上がってしまう**

ことを指しています。

自社における固定残業代の運用に不安がある事業主様は、ぜひ一度、ヒューマン・プライムまでご相談ください。

8月22日配信予定のHP通信359号では「募集・採用」と「配置・異動」をテーマに取り上げ、それぞれの留意点について解説する予定です。

次回もお楽しみに！

