

## 人事・労務管理のリスクマネジメント

～ 労働時間に関するトラブル ～

### 労働時間の考え方と捉え方 その2

「これ以上残業を規制されたら、生活ができません…」

これは、現在経営改革を行っている会社で多くの社員から上がってきたクレームです。会社としては、“本当に必要な労働時間なのか”というテーマを徹底的に追求したことで、職制の見直しや業務工程の改善を行うことができ、これによって、社員1名当たり月30時間の時間外労働の削減と休日出勤の減少が達成できたのですから言うことはありません。

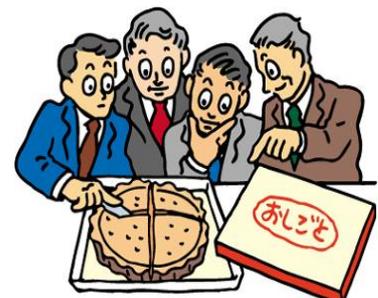
しかし、社員にしてみれば、月2～3万円の実質賃金の目減りとなってしまいました。社員によっては「早く帰れるのなら、他社でアルバイトすることを認めて欲しい」という者が出る始末です。

この会社に限ったことではありませんが、“恒常的な時間外労働”を行っている会社の社員は、少なからず“所定外労働に対する対価”に依存している傾向があります。“時間＝賃金”の考え方が定着しきっているといても過言ではないでしょう。

このような状態では、「会社が目標とする成果主義的賃金制度を理解させるには、余りにも社員の意識が希薄である」と認識しなければなりません。

また、時間外労働すなわち残業の規制についても、これまで放置してきた会社の責任を否定できません。これから何らかの改革を進める場合には、残業手当に代わる経過措置的な代替手当を用意する方法も検討しつつ、基本的な土壌作りから始める必要があります。

社員あっての会社ですから、“無理”は禁物です。それぞれの社員が所定労働時間内で“どれだけ仕事をしなければならないのか”を明確にすることが先決だと思います。



## ■ 残業単価が社員によってまちまち・・・ トラブル事例 その⑨



毎月一定額(時間外労働20時間分)を割増賃金として支給する制度を採用している会社において、ほぼ同時間残業をしている同僚社員(基本給等ほぼ同じ)よりも残業代が少ない気がするの、計算方法を教えて欲しいと総務部へ駆け込んできた社員がいます。

総務部が自信をもって答えるためには、次の二点がクリアになっていることが必要です。

- ◆ 割増賃金の定額払いは、好ましくはないが適法であることへの理解。
- ◆ 割増賃金算出の方法が適法であること。

割増手当の定額払いは、その定額割増賃金額が、実際に行われた時間外労働等に対し、労働基準法上支払うべき割増賃金の額を上回る限り違法とはなりません、その額が法律上支払うべき割増賃金額を下回る時は、その差額を支払わなければなりません。

(賃金全額払いの原則、賃金毎月払いの原則)

### 割増賃金の算定

1時間当たりの賃金額 × 時間外・休日労働・深夜労働 × 割増率  
 を行かせた時間数

必要な手当をすべて含んでいますか？

皆勤手当も算入しなければなりません。支給された月と支給されない月では、残業単価が異なります。

割増賃金の単価算出には、その単価算出に含まれない手当だけが法律に定められています。

右表の各手当は労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給される賃金であるため、割増賃金算出時には除くものとされています。

しかし、一律にこの7つの手当名称があれば、すべて除外してよい、というわけではありません。それぞれの扶養家族数や通勤に要する費用、通勤距離に応じて支給される手当、実際の住宅費用に応じた手当のみが除外されることになっています。

### 割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金

- ・家族手当
- ・通勤手当
- ・別居手当
- ・子女教育手当
- ・臨時に支払われる賃金
- ・1ヶ月を超える期間毎に支払われる賃金
- ・住宅手当

たとえば、家族手当一律2万円や住宅手当一律2万円支給など、全員に定額支給の場合は、個々の実態に基づいて支給されるものではないため、割増賃金算出にあたっては、計算に含めなければならない賃金となります。



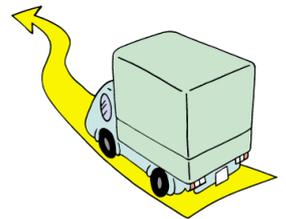
## ■ 歩合給に対しても割増賃金は必要？ トラブル事例 その⑩

A運送会社では、基本給と歩合給の二本立ての賃金体系です。歩合給がかなり高額なことやドライバーのモチベーション管理の意味合いから、残業手当は一切支払っていませんでした。あるとき、この会社から解雇された社員が、労働基準監督署に駆け込んだところから、残業手当不払いの問題が表面化しました。

- ・ 歩合給についても、時間外労働があった場合には、歩合給を基礎とした割増賃金の支払いが必要です。

保険業や不動産業等の営業職や運送業などでは、社員の売上高に応じた歩合給を支払っているケースが多く見られます。

トラブル事例その⑨にありますように、“歩合給”は割増賃金を算出する際の除外賃金とはなっていないので、労働時間の制限を超えた場合には、割増賃金の支払いが必要となるのです。



たとえば、1日10時間働いて1万円の歩合給を得た場合

10時間で1万円ということは、1時間につき1,000円の歩合給を得たことになります。1,000円の2割5分は250円ですから、1時間当たりの割増分は、250円となります。この例では、10時間労働ですから2時間残業したことになりますので、250円×2時間を割増賃金として支給しなければなりません。基本給や他の手当がある場合は、それらについても割増賃金を支給することは当然です。

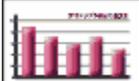
賃金制度の設計によっては、「歩合給を残業手当とみなす」ことが可能です。ただし、歩合給が実際に行われた時間外労働等に対し、労働基準法上支払うべき割増賃金の額を下回るときは、その差額を支払わなければなりません。詳細はお問合せください！

## ■ 出張に関する労働時間 解釈例規

労働基準法第38条の2

労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす

出張の場合の労働時間は、管理者が同行しているとか、現地に管理者いる場合を除き、上記のみなし労働時間が適用されますので、特段の指示がない限りは、自宅・会社から出張先へ、また出張先から自宅・会社に戻る、場合も“所定労働時間の労働”という解釈になりますので、残業のカウントは必要ありません。

 **労使トラブル無料診断受付中！**  
<http://www.iwaki-pmo.co.jp> 