

In the Future 2009

21 世紀型企业への転換を図る

これだけは知っておきたい労働基準法

トラブル続出！ 割増賃金?!

「知らなかった」では済まされない

質問です！

社員に残業をさせるためには、

何か手続きが必要でしょうか？

今月は「トラブル続出！ 割増賃金?!」についてみていきましょう。



答えは 3 ページ

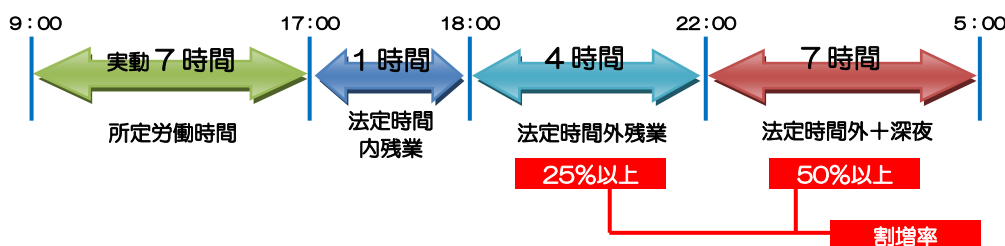
基本的なことです…、割増賃金の種類と割増率

割増賃金には、3つの種類があり、それぞれ割増率が決まっています。

種 類	支払う条件	割増率
時間外（例：残業手当）	1 日 8 時間・週 40 時間を超えたとき ※平成 22 年 4 月 1 日からは、1 カ月に 60 時間を超える 時間外労働の割増率が 50%以上となります。	25%以上
休 日（例：休日手当）	法定休日（週 1 日）に勤務させたとき	35%以上
深 夜（例：深夜手当）	午後 10 時から午前 5 時までの間に勤務させたとき	25%以上

※ 中小企業については当分の間、適用が猶予されます。

時間外労働の割増率〔所定労働時間が午前 9 時から午後 5 時（休憩 1 時間）の場合〕



労使トラブル業種別診断サービス ⇒ <http://www.iwaki-pmo.co.jp>

割増賃金の計算方法

【月給制の場合】

- ① 1時間あたりの賃金に換算してから計算します。

$$\frac{\text{1年間の所定労働日数} \quad \text{1日の所定労働時間数}}{\text{(365日-122日 ※年間休日数)} \times 8 \text{時間}} = 162$$

12ヵ月

↑
1年間にける1ヵ月平均所定労働時間

月給 ÷ 1年間にける1ヵ月平均所定労働時間

ここでいう「月給」には次のものは含まれません。
割増賃金の基礎となる賃金に算入しない手当

- ・家族手当 ・扶養手当 ・子女教育手当（※）
 - ・通勤手当（※）
 - ・別居手当 ・単身赴任手当
 - ・住宅手当（※）
 - ・臨時の手当（結婚手当、出産手当、大入など）
- ※家族数・交通費・距離や家賃に比例して支給するもの。
一律支給の場合は月給に含めます。



- ② 1時間あたりの賃金に換算した額に割増率を掛け、さらにそれぞれの時間数（時間外労働時間数・深夜労働時間数・休日労働時間数）を掛けます。

割増賃金に関するトラブル事例 その1

■ 1年間にける1ヵ月平均所定労働時間の計算式（分子・分母）がおかしい…！

今やほとんどの企業は週休2日制をとっていると思われますが、給与マスターの変更を忘れていたり、昔の賃金規程をそのまま運用していたために、割増賃金の単価が法定よりも下回っているということがあります（以下の例は、実際の年間休日が122日にもかかわらず、92日で計算していた場合です）。

基本給 235,000 円、精皆勤手当 8,000 円、
年間所定休日 122 日、1 日の所定労働時間が8時間の場合

【1時間あたりの賃金の正しい計算方法】

$$\text{月給 } 243,000 \div \{ (365 \text{ 日} - 122 \text{ 日}) \div 12 \text{ ヶ月} \times 1 \text{ 日 } 8 \text{ 時間} \} = 1,500 \text{ 円}$$

1時間あたり 165 円 × 割増率の
手当が不払いとなる。

【1時間あたりの賃金の誤った計算方法】

$$\text{月給 } 243,000 \div \{ (365 \text{ 日} - 92 \text{ 日}) \div 12 \text{ ヶ月} \times 1 \text{ 日 } 8 \text{ 時間} \} = 1,335 \text{ 円}$$



割増賃金に関するトラブル事例 その2

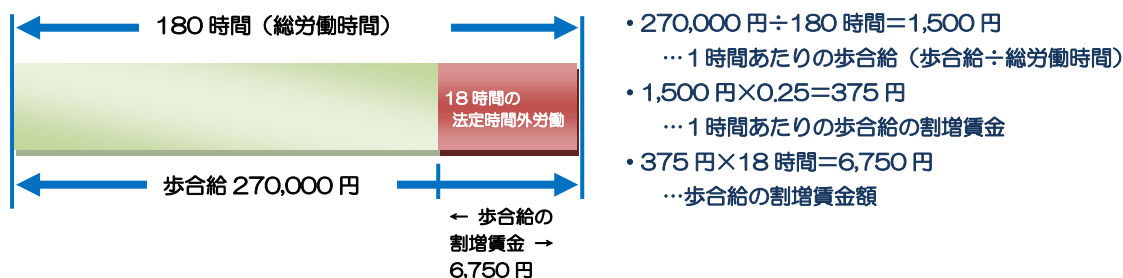
■歩合給だからという理由で割増賃金を支払っていない…！

運送業や保険業・不動産業等の営業職に多くみられます。



ご存知ですか？ 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。前出の【割増賃金の基礎となる賃金に算入しない手当】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ませんので、法定労働時間を超えた場合には、割増賃金の支払いが必要となります。

ある月の歩合給が 270,000 円であった社員が、その月に法定時間外労働 18 時間を含めて 180 時間労働していた場合



割増賃金（休日手当）に関するトラブル事例 その3

■振替休日と代休を混同してトラブル発生…！

振替休日 = 休日を他の勤務日とあらかじめ交換して労働させ、事前又は事後に休日を与えた場合 ⇒ 交換したわけですから休日労働にはなりません（休日手当不要）。

代 休 = 勤務日の振替（交換）を行わずに休日に労働させ、事後に代休を与えた場合 ⇒ 休日労働になります（休日手当必要）。

振替休日と代休の意味の違いをしっかりと押さえておきましょう！！

- 法定休日は週 1 日ですから、週休 2 日制のいずれか 1 日（土曜日など）や祝祭日に勤務させても休日手当を支払う必要はありません。
- 振替出勤により休日を翌週に振り替えた場合には、1 週間の労働時間が 40 時間を超えることがありますので、40 時間を超えた部分について時間外手当を支払う必要があります。

1 ページの問題の答え ⇒ 「36 協定の締結・届出」と「割増賃金の支払い」

労働基準監督署による是正勧告対応 ⇒ ファイル 0120-81-4864