

21世紀型企业への転換を図る

■これからの労務管理におけるリスクマネジメント その3 ～ 割増賃金の考え方を誤っているとトラブル多発！！

割増賃金は、適正に計算されていますか？

1日の労働時間を15分や30分単位で端数を切り捨て計算し、時間外手当の計算をしている企業がまだまだあります。端数切上げは、社員にとって有利ですから問題ありませんが、端数切捨ては、労働の対価である給与を支払っていないこととなりますので完全に**違法**です。

貴社の就業規則（給与規定）と勤怠システムが整合性をもって運用されているかどうか、再度、確認してみましょう。時間外手当は比較的単純に計算できるため、社員からの未払請求が後を断ちません。言われた後では、その影響が全社員に及びます、“遡って支払え”という状況になる前に、正しい計算方法に修正しておきましょう。これが第一歩です。

労働基準監督官
も必ずチェック
しますよ！



☑労働時間を正しく集計していますか？

1日の労働時間は1分単位で計算し、給与計算対象期間内を合計します。 ※1

☑時間外労働に対する法定割増率を正しく適用していますか？

法定割増率は4種類あります。適正に適用していますか。

☑割増賃金の単価は正しく算出していますか？

単価算出の分母は、年間総労働時間から求めていますか？ 手当は含めていますか？ ※2

☑課長以上の役職者は管理監督者だとして、時間外手当支給の対象外にしていますか？

役職者がすべて管理監督者に該当するわけではありません。

☑固定残業手当を支給している社員に対しても、労働時間管理を行っていますか？

固定残業手当支給者に対しても、時間外手当が発生する場合があります。 ※3

※1 1ヶ月の労働時間を合算して30分未満の端数が出た場合には切り捨て、30分以上の端数が出た場合には、1時間に切り上げて計算することが認められています。

※2 割増賃金計算から除外できる手当は、家族手当・通勤手当・別居手当などの一部の手当に限られています。

※3 実労働時間に基づき計算された残業手当が、固定残業手当額を上回る場合は、その差額を支給しなければなりません。

管理監督者にも割増賃金は発生する！！



労働基準法第 41 条に定義される管理、または監督の地位にある者（＝「管理監督者」）については、労働時間、休憩、休日に関する規定の適用が除外されています。

ただし、深夜労働については適用除外となっていないため、管理監督者にも深夜割増賃金を支給しなければなりません。

“管理監督者だから”と勤怠管理を行っていないケースがあるようです、また申告制を採っていても、なかなか申請してこないというケースもあるようです。しかし、何かあれば在社時間はすぐにわかっしまいます。

“なぜ午後 10 時過ぎまで仕事をしなければならないのか”この理由の解明と共に、貴社の管理監督者の就業実態を調査してみましょう。深夜手当の不払いだけなら痛手は少ないですが、「管理者ではあるが、管理監督者ではない」と法第 41 条非該当とされた場合には、多額の時間外手当を支払うことになります。

管理監督者とは、経営に参画する者をいいます。もしも「名ばかり管理職」に近いかな…と感じられるのであれば、職務権限はもとより、その働き方、仕事の量、給与体系の見直し等早急に改善する必要があるでしょう。万が一、脳疾患・心疾患でも発症されたら、残業代以上に大変なことになるでしょう。



固定残業手当の弊害

割増賃金を 1 ヶ月 20 時間や 30 時間分予め計算し、毎月固定給化して支給する会社が増えてきました。毎月定額の割増賃金を支給することは、雇用契約書および就業規則に明記されていれば、労働基準法上問題ありません。ただし、固定割増賃金の額が明確であることが前提であり、設定時間を超える時間外労働・深夜労働を行った場合には、その差額を支給しなければなりません。また、時間外実労働時間が設定時間を下回った場合に、下回った時間分を翌月に繰り越し、あるいは下回った時間分の割増賃金を減額することは、固定残業手当の支給根拠を否定することになりますのでご注意ください。



割増賃金の定額制を採用することは、一見事務の簡素化が図られるようにも思いますが、①社員に恒常的な時間外労働を強要しているとみられる可能性がある、②時間の長短に関わらず毎月定額支給するので不公平感がある、③育児休業の場合など短時間勤務となった場合に、固定残業手当が不支給となり、給与が激減する可能性がある、というデメリットがありますので、導入・運用には、十分な注意と社員からの意見聴取が必要でしょう。

時間外労働は社員が自主的に行うものではなく、会社の指示・命令により、36 協定の範囲内で実施できるものです。法律の原点に戻って考えてみましょう。所定労働時間中よりも高い単価のお金を追加支払して、果たして採算がとれるのでしょうか？

残業手当は、賞与と相殺だ！！…？

ある企業では、賞与を支給する際に、その算定期間中の残業手当をまとめて支払っています。また、ある企業では、その算定期間中に支払った残業手当を賞与から差し引いて支払っています。さて、どちらの方法が合法的なのでしょうか？

答は、いずれも×です。前者については、賃金未払い、賃金毎月払い原則に違反しています。結果的に残業手当は支払っていますが、賞与支給日前に退職した社員にはどうするのか、賃金支払いの遅延利息を支払うのか、という問題も含んでいます。

一方、後者の場合は、あからさまにこれをやってしまうと、“支給した残業代を返せ”ということですので、このようなことはできません。

前頁最後段に、本来の時間外労働のあり方についてのコメントを掲載しましたが、割増賃金の問題は、時間外労働の是非の問題であり、イコール労務管理の問題なのです。

所属長が部下に時間外労働を命じることが不可能、というケースでも、少なくとも、時間外労働許可制を徹底すべきだと思います。「勝手にやっている」「仕事が遅いからだ」なんて思っているだけでは、次の一歩が踏み出せません。必要な時間外労働かどうかを見極めましょう。そして、命令・許可しましょう。これが次の一歩です。



残業手当が発生する場合は、正しく支払いましょう



残業代の請求（残業単価等の誤りによる不足分の支払い、残業時間算入不足による追加支払いを含む）は、現在から遡って2年間分可能です。

恐ろしいのは、残業代請求が裁判となり、これに判決が下った場合には、2年分の残業代の他に、それと同額の「付加金」の支払と支払期限から年14.6%の利息金の支払を命じられることです。

また、源泉所得税の計算については、残業代支払いが2年に渡っているとすると、当年の各月分と当年前年に対応する12月末（年末調整時）ごとに区分してやりなおし、源泉徴収し、企業が追加税額を納付しなければなりません。当然、住民税の額も違ってきます。

このように、不足残業代の請求があった場合の企業のリスクはかなりのものです。また、マスコミ等に取り上げられでもしたら、企業イメージの低下・信用の失墜という事態まで招いてしまいます。

社員の労働時間管理をきちんと実行できる組織体制を確立し、管理職教育を行い、残業代を正しく支払う方向で考え直してみましょう。この問題は、労務管理手法と並行で考えなければ前に進みません。



社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864