

21世紀型企业への転換を図る

■ 労働時間と賃金 !

～ 労働基準法は、時間イコール賃金 ～

成果による賃金と割増賃金 ?!

完成した製品の数に応じた歩合給、営業成約件数によるコミッション、売上に応じたインセンティブなど、社員のモチベーション向上対策や雇用契約に基づく利益配分を月々行っている企業があります。さて、このような場合に法定の割増賃金がきちんと計算されているのでしょうか。成果による変動賃金（出来高給）がある場合の時間外手当は、通常の給与とは別に計算することになっています。

【例】

所定労働時間	165 時間	その月の総労働時間	185 時間
時間外労働時間	10 時間	深夜労働時間	10 時間
給与支給総額	250,000 円	(基本給 180,000 円 歩合給 70,000 円)	

- ◇ 基本給に対する時間外労働割増賃金
 $180,000 \text{ 円} \div 165 \text{ 時間} \times 1.25 \times 10 \text{ 時間} \approx 13,636 \text{ 円} \dots \textcircled{1}$
- ◇ 基本給に対する深夜労働割増賃金
 $180,000 \text{ 円} \div 165 \text{ 時間} \times 1.50 \times 10 \text{ 時間} \approx 16,363 \text{ 円} \dots \textcircled{2}$
- ◆ 歩合給に対する時間外割増賃金
 $70,000 \text{ 円} \div 185 \text{ 時間} \times 0.25 \times 10 \text{ 時間} \approx 946 \text{ 円} \dots \textcircled{3}$
- ◆ 歩合給に対する深夜労働割増賃金
 $70,000 \text{ 円} \div 185 \text{ 時間} \times 0.50 \times 10 \text{ 時間} \approx 1,892 \text{ 円} \dots \textcircled{4}$

※ 基本給（その他算入すべき手当を含む）と歩合給は、計算を別にしなければなりません。①～④の合計が割増賃金総額となります。

※ 歩合給については、その月の総労働時間を分母として、割増部分のみを計算します。

歩合給を支払っているのに、割増賃金なんて … !!

もしかすると、「歩合給を支払って、かつ、割増賃金を別に支払うのは納得いかない!」という方もいらっしゃるかもしれません。しかし、賃金規程等できちんと対策を講じていないと、どうあがいても「支払わなければならない」ということになってしまいます。

この問題については、それぞれの企業で支給状況が異なると思いますので、対策が必要な場合は、個別にご相談ください。



割増賃金単価の計算方法 … ?

分子

今どき、基本給のみを割増賃金計算の分子にしているケースはないと思いますが、まだまだ算入すべき手当を含んでいないことを、労働基準監督署の調査で指摘されるケースが後を絶ちません。この場合には、是正勧告を受け、再計算のうえ差額を支払うように命令されます。

【労基法第37条第4項】

第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。

【労基法施行規則第21条】

法第37条第4項の規定によって、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第三項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- ①別居手当 ②子女教育手当 ③住宅手当 ④臨時に支払われた賃金
- ⑤一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

※ 住宅手当については、実際の費用に応じた区分で支給されていること。定額は除外できません。

「調整手当は、調整なんだから関係ない…」「皆勤手当の額で残業単価が変わるなんて、面倒で計算できない…」くれぐれも、このようなことがないようにいたしましょう。

分母

割増賃金計算の分母は、年間の総労働時間を12で除して求めます。よって、今年のようにうるう年の場合や土曜日と祭日が重なる日が多くなる場合など、年間の労働日が変わってきます。これにより、割増賃金計算の分母も変わりますので、毎年の見直しが必要です。

逆に、年間の総労働時間を固定化し、これに基づき毎年の勤務カレンダーを作成すれば、割増賃金計算の分母も毎年同じ、ということになります。

この分母の数値についても、最近の労働基準監督署の調査で指摘されることが多くなっています。単価不算入よりも、分母数値が少なくなった場合の影響の方が大きくなる可能性がありますので、まずは規程の見直しから始めましょう。

歩合給がある場合の最低賃金の考え方 ?

「基本給 120,000 円と歩合給」という賃金設定ですと、「それでは最低賃金を下回る」と基本給のみの金額で判断してしまいがちです。しかし、実はその月に実際に支給された歩合給も最低賃金に含めて考えることになっています。

【例】

所定労働時間	160 時間	その月の総労働時間	180 時間	歩合給	60,000 円
--------	--------	-----------	--------	-----	----------

◇ 基本給の時間当金額

$$120,000 \text{ 円} \div 160 \text{ 時間} = 750 \text{ 円} \dots \text{①}$$

◇ 歩合給の時間当金額

$$60,000 \text{ 円} \div 180 \text{ 時間} \div 333 \text{ 円} \dots \text{②}$$

$$\text{①} + \text{②} = 1,083 \text{ 円} > \text{東京都最低賃金 } 837 \text{ 円}$$

その月の総労働時間によっても異なりますが、ある程度の歩合給発生が見込めるのであれば、基本給 120,000 円でも OK ということになります。



社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

振替休日と代休 !!

労働者を休日に出勤させる場合、ほとんどの企業が振替休日、あるいは代休制度により運用しています。振替休日と代休は、法的性質や実施要件がかなり異なっているにもかかわらず、同じような考え方で運用をしているケースが多いため、ここで認識を新たにして、正しく運用されることをお勧めいたします。



	法的性格	就業規則の記載	休日の事前指定	実施できる範囲	休日労働の取り扱い
振替休日	休日と所定労働日の入れ替え	必要	必要	法定休日の確保が必要	休日労働の割増賃金が不要
代休	休日出勤の代償として別に休日を付与	不要	不要	制限なし	休日労働の割増賃金が必要

振替休日については、“事前”に振替える休日（原則同一週、許容範囲として同一賃金計算期間内）が指定されていることが最大の要件であり、この休日が特定されていないと、単に休日出勤を行なわせた、という事実しか残りません。「振替える予定である」というのは、何の言い訳にもなりませんので、労働基準監督署の調査では、「休日労働の賃金不払い」ということで、即時の是正勧告となります。

代休は、上表の通り、休日出勤手当を支払って、プラス休日を付与するという制度ですので、法律で規制されない制度となります。

よくあるケースは、振替休日としつつも、振替える休日が決まってなく、これを取得しようとするときに、「代休取得」としているパターンです。管理者の方も社員の方もこのあたりのメリハリをしっかりとされないと、制度自体が機能していないとみなされ、未取得の振替休日をすべて支払わなければならない事態となってしまう。



休日労働の生産性は ?!

「実際に振替休日といっても、忙しいから出勤しているのだから、平日に休めるわけがない…」という実態も十分に理解できます。しかし、これで未取得の振替休日が累積するようでは、問題をますます大きくしてしまいます。

一方、「休日出勤すると一人で仕事ができ、他の影響を受けずに済むので仕事の生産性が上がる」という人が存在します。IT化の進展でかなりの仕事改革ができていますが、すべてをIT化したから生産性が向上するものでもありません。IT化は業務遂行の手段であり、内在する質的改善を伴わなければ生産性は向上しないものです。

所定時間内の生産性を見直し、改善策を立案・実施しなければ、無駄な時間外労働や休日労働が増えるだけです。会社のコア業務と間接業務、そして各社員の業務負荷や定型業務量、業務の優先度に関するルールなどを検証して、時間外労働や休日労働を減少させる目標を立てましょう。すべての社員が所定労働時間・所定労働日に業務を終了していれば、労働時間に関する問題が起きることがなくなります。

まずは、振替休日の運用を適正化して、「休日労働ゼロ」から始めてはいかがでしょうか。



労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864