

経営情報ニュース



●Webサイトパック
ホームページ制作費0円
全て揃ったパッケージサービス
●SNS運用サポート
LINE@/facebookページ
<http://brain-works.jp/>

2018. 7. 23 (月) 発行

割増賃金の算定基礎について

時間外、休日、深夜労働に対する割増賃金を算出する際に、算定基礎となる賃金を正しく把握していないと、割増単価を誤って計算してしまう等、思わぬ問題が発生することがあります。今回は、割増賃金の算定基礎となる賃金について確認してみましょう。



■割増賃金の算定基礎から除外できる賃金■

割増賃金を算出する際には、基本給だけでなく諸手当も含めた「通常の労働時間又は労働日の賃金」が算定の基礎となります。ただし、以下の7つに該当する手当等は、その算定基礎から除外できるとされています。

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（結婚手当等）、⑦1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）ただし、これらは名称にかかわらず、実態に即して判断すべきとされています。例えば、①の家族手当は、家族数に関係なく一律に支給されている場合は、割増賃金の算定基礎に含まれます。（適法に除外できる例：配偶者は2万円、子供は1人つき5千円等、家族数により支給額を決定する場合等。）また、⑤の住宅手当も住宅に要する費用に関係なく一律に支給されている場合は、割増賃金の算定基礎に含まれます。（適法に除外できる例：家賃月額5万円以下の場合1万円、家賃月額5万円を超え8万円以下の場合1万5千円等、住宅に要する費用により、支給額を決定する場合等。）

■年俸制の場合における賞与の取り扱い■

上記の通り、賞与は⑦の「1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当し、割増賃金の算定基礎から除外できるとされています。ただし、年俸制の場合で、以下の例のように、年俸額に賞与部分がすでに含まれている場合は、注意が必要です。

例) 年俸額 420万円

- 月例額として、30万円を支給
 - 賞与として、6月と12月に各30万円を支給
- このように、あらかじめ年俸の一部として支給額が確定している賞与部分については、割増賃金の算定基礎から除外できる「賞与」とはみなされません。従いまして、この例の場合は、割増単価を求める際に、月例額部分の合計360万円だけではなく、賞与部分も含む年俸総額420万円が割増単価を計算する際の基礎となります。

離職理由と失業手当

雇用保険の給付日数は、会社都合の離職と本人の都合による離職では、その失業手当の支給日数に差を設けています。例えば40歳で勤続年数が10年の労働者が自己都合で退職した場合120日、会社都合で退職した場合は240日分の給付を受けることができます。また支給が開始されるまでの制限期間にも差が設けられています。しかし労働者本人の意思で退職した場合でも、体力の不足や心身の障害、疾病、負傷といった心身の状態の変化や育児・介護等によりやむを得ず退職せざるを得なくなった場合や45時間を超える時間外労働が連続した場合、等の理由により自己退職した場合は、ハローワークの判断により会社都合と同じ日数を支給される場合があります。

年次有給休暇の買上げ

年次有給休暇の目的には「労働者の心身の疲労回復と労働力の維持」がありますので、原則として年次有給休暇の買上げは認められません。しかし、買上げを禁止しているのは労基法第39条に基づいて付与するものについてであり、それ以外の場合、つまり退職等によって労働関係が終了し年次有給休暇の請求権が消滅したものや、2年の時効で消滅したものについては買上げが可能と考えられます。また買上げの単価は任意の額として差し支えありません。その額は、年次有給休暇を取得した場合に支払われる賃金に準じる額とする方法と、一定額とする方法などがあります。しかし、買上げを制度化すると取得を抑制させるおそれがあるので注意が必要です。

NEWS ダイジェスト

- 働き方改革 高プロ検討は秋以降に
6月末に成立した働き方改革関連法の成立を受け、省令、指針などの議論が労働政策審議会の分科会で始まった。まずは残業時間や年次有給休暇に関する部分の議論を始める。国会で最大の焦点となった高度プロフェSSIONAL制度については、適用される職業や年収等の検討を秋以降に始める。
- 「心の病」で労災認定 2年連続過去最多に
厚労省が発表した「過労死等の労災補償状況」によると、2017年度に「心の病」で労災認定された人は506人となり、2年連続で過去最多となったことがわかった。また、過労死や過労自殺（未遂を含む）で労災認定された人は190人に上った。