

労働基準法の概説 シリーズ ④

割増賃金の算定基礎賃金から除外できる賃金

未払い残業代請求では、単なるサービス残業に対応する時間相応分の残業代を請求するだけでなく、不適正な残業計算により過小処理された残業代も請求の対象になります。未払い残業代請求を行う法律事務所及び合同労組は、請求額を算出する過程において当然に請求内容に盛り込んでいきます。ホームページ上で、法律事務所が開発した未払い残業代請求計算ソフトが入手できるのもこの問題の関心の高さが伺えます。残業計算で間違い処理として、残業単価の算出方法が考えられますが、これには2つのポイントがあります。一つは、月給制の場合の月平均所定労働時間です。もう一方が、算定基礎賃金です。今回は、この算定基礎賃金から除外できる賃金について概説します。一番多い間違いは、基本給のみを算定基礎賃金にしているケースです。基本給一本であれば問題ないでしょうが、何らかの手当が付いている場合は、その手当が算定基礎賃金から除外できるのか否かを確認する必要があります。

●算定基礎賃金から除外できる賃金

労働基準法施行規則では次のように規定されています。

労働基準法施行規則第21条

法第二十七条第五項の規定によつて、**家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。**

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 **住宅手当**
- 四 臨時に支払われた賃金
- 五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

労働基準法及び施行規則21条によると前記7つの手当は算定基礎賃金から除外しても構わないと規定しています。ここでは、実務上よく間違つた処理を行っている家族手当と住宅手当について行政通達等を踏まえて概説します。

家族手当

①	<p>通常は、扶養家族数又はこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当は、物価手当、生活手当、臨時特別手当、僻地手当その他名称にかかわらず家族手当として取扱ひ、割増賃金の基礎となる賃金の計算からは除かれる。</p>
②	<p>①の場合、独身者に対して支払われているときは、家族手当とは関連がなく、また、扶養家族のある者に対してその家族数に関係なく一律に支給されている手当は家族手当とはみなさないため、そうした手当は割増賃金の基礎に含まれる。</p>

住宅手当

住宅手当は取り扱いが少し複雑になっています。

- ① 割増賃金の基礎から除外される住宅手当とは、**住宅に要する費用に依つて算定されるものであり、手当の名称にかかわらず実質によつて取り扱うこととされる。**
- ② **住宅に要する費用**というのは、賃貸住宅については居住に必要な住宅（これに付随する設備等を含む。）の賃借のために必要な費用、持ち家については、居住に必要な住宅の購入、管理等のために必要な費用をいう。
- ③ 費用に依つた算定というのは、費用に定率を乗じた額とすることや、費用を段階的に区分して、費用が増えるに従つて額を多くすることをいう。
- ④ 従つて、住宅に要する費用以外の費用に依つて算定される手当や、住宅に要する費用に関わらず一律に定額で支給される手当は、ここでいう住宅手当には当たらず、割増賃金の基礎に含まれなければならない。

以下、(ア)～(オ)まで具体例で確認してみます。

(ア) 住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給することとされているもの。

・例えば、賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持ち家居住者にはローン月額の一定割合を支給することとされているものは本条の**住宅手当に該当する**。

(イ) 住宅に要する費用を段階的に区分し、費用が増えるに従つて額を多くして支給することとされているもの。

・例えば、家賃月額5～10万円の者には2万円、家賃月額10万円を超える者には3万円を支給することとされているものは本条の**住宅手当に該当する**。

(ウ) 住宅の形態ごとに一律に定額で支給することとされているもの。

・例えば、賃貸住宅居住者には2万円、持ち家居住者には1万円を支給することとされているものは本条の**住宅手当には該当しない**。

(エ) 住宅以外の要素に応じて定率又は定額で支給することとされているもの。

・例えば、扶養家族がある者には2万円、扶養家族がない者には1万円を支給することとされているものは本条の**住宅手当には該当しない**。

(オ) 全員に一律で定額で支給することとされているものは本条の**住宅手当には該当しない**。

年俸制における留意点

就業規則によつて決定された年俸の1/7分の1を月例給与として支給し、決定された年俸の1/7分の5を2/6分して6月と12月に賞与として支給することを定めて支給している場合、これらの賞与はあらかじめ支給額が確定しており、賞与とはみなされない。従つてこの場合は、「臨時に支払われた賃金」にも「1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」のいずれにも該当せず、賞与部分を含めて当該確定した年俸額を算定の基礎として割増賃金を支払う必要があるので留意する必要があります。

赤井労務マネジメント事務所

社会保険労務士 赤井孝文

URL <http://www.6064.jp>