

# ◆◇ 労務管理のエッセンス ◆◇ (09/10月号) (第56号)

赤井労務マネジメント事務所 社会保険労務士 赤井孝文 akai2@mx52.fiki.ne.jp  
下関市長府中之町5-4 電話245-5034 ホームページ <http://www.6064.jp>

## 年俸制適用者の割増賃金のQ&A

### 【質問】

年俸制適用労働者に対する時間外労働等の割増賃金には、年2回の賞与を含めて算定しなければならない場合があると聞きました。どういうことなのでしょうか。

### 【回答】

労基法第24条第2項は、賃金の支払いについて「賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので命令に定める賃金については、この限りでない」と定めています。つまり、賃金は毎月払いが原則ですが、賞与は毎月払いの対象にしなくてもよいというわけです。

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
⑦	1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

また、労基法第37条第4項および労基則第21条では、割増賃金の基礎とならない賃金として、左記のような賃金を挙げています。

通常、賞与は、左記⑦に該当するため、割増賃金計算の基礎に入れる必要はありません。

しかし、年俸制を採用している場合には、注意が必要です。たとえば、年俸を17等分し、17分の1を毎月の賃金とし、17分の5を2つに分けて年2回の賞与として支給するというように、あらかじめ賞与額を含めて年俸額を決定するケースは少なくないでしょう。このような年俸制における賞与は、「定期的に支給され、かつ、その支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず、これを賞与とみなさない」という解釈例規(昭22・9・13 発基17号)からみれば、賞与には該当せず、割増賃金の計算基礎から除外できないこととなります。つまり、賞与分も含めて割増賃金を計算しなければなりません。なお、このような取扱いは、割増賃金だけでなく、休業補償や解雇予告手当などを計算する際に必要な平均賃金の算定についても適用されます。

### 【対応策】

年俸制は、一時大企業を中心に広まりましたが最近では減少傾向です。どうも労働契約関係においては相性が良くないようです。請負契約、委任契約関係であれば原則として労働基準法が適用されないのでも上記のような問題は生じません。

①	一番の対応策は、年俸制をやめることです。メリットよりデメリットの方が多いです。法律上のリスクも大
②	年俸制を維持したいのであれば、法律上のリスクに対応することが必要です。例えば固定残業制度を導入する、賞与は業績配分とする等が考えられます。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。以後、ご送信を控えさせていただきますので、何卒ご容赦下さい。

FAX番号 245-7166 不要 貴社名 \_\_\_\_\_