

年俸制適用者の割増賃金

【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。どういふ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くてもよいというわけです。

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。

⑦	1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金
⑥	臨時に支払われた賃金
⑤	住宅手当
④	子女教育手当
③	別居手当
②	通勤手当
①	家族手当

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16等分し、16分の1を毎月の賃金とし、16分の4を2つに分けて年2回の賞与として支給するということに、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になります。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はや減少傾向です。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が上記の問題は生じません。年俸制は否定しませんが、制度の趣旨を理解し適切な運用ができることが重要です。また年俸制は、時間外労働は発生しないという誤った解釈をよく耳にしますが、安易な導入は無用なトラブル、さらには法律違反を招くリスクを高めてしまいます。

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。

①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯
月例賃金原資分 360 万円 (30 万×12 ヶ月)												賞与原資分 120 万円			

●年俸480万円  
 $480 \text{万円} \div 16 = 30 \text{万円}$   
 ・月例賃金30万円  
 ・賞与(夏季60万円、冬季60万円)

年俸制の場合上記の様なケースが多いのではないのでしょうか。この場合では、割増賃金の対象となる基準内給与は30万円ではなく、 $30 \text{万} + (60 \text{万円} + 60 \text{万円}) \div 12 = 40 \text{万円}$ となります。