

労働基準法の概説 シリーズ①

割増賃金の算定の基礎となる賃金から

除外される賃金とは

労働契約は、契約事由の原則から当事者が合意すれば、成立しますが、民法の特別法である労働基準法で一定の制限が規定されています。1回目として、「割増賃金の算定基礎とならない賃金」について取り上げます。

労働基準法及び労基法施行規則においては、割増賃金算定の基礎から除外される賃金として、左記6つの項目を規定しています。これらの手当が割増賃金算定の基礎から除外されるのは、同一時間の時間外労働に対する割増賃金額が労働の量や内容とは無関係な労働者の個人的事情により左右されるのは不都合と考えられたからです。そして、これらの手当に該当するかどうかは、名称の如何にかかわらず**実質的に判断**されることとなります。(昭29・9・13発基17号)。給与計算の実務においては留意する必要があります。

●割増算定基礎から除外される賃金とは

- 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

1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

これらの手当については、名称にかかわらず、実質によって取り扱うこととされています。実務上、①家族手当②通勤手当及び⑤住宅手当の取扱いについて法的に問題があるケースが散見されるので以下概説します。

①家族手当について

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ます。

ただし、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ます。

②通勤手当

通勤に要する費用は、所得税法上も非課税扱いとなりますが、それは非課税限度額の枠内での話であり、任意の通勤手当が全額非課税扱いになるわけではありません。当然ながら労働基準法上においても同じ事が言えます。通勤手当を実費以上に支給するのは、企業の裁量で決められますが、所得税法上および労働基準法上の規定を留意する必要があります。

⑤住宅手当

具体例を挙げながら概説します。

(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額の一定割合を支給することとされているもの

○…住宅手当に該当する。(割増賃金の基礎から除外される)

(イ)住宅に要する費用を段階的に区分し、費用が増えるに従っ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

○…住宅手当に該当する。(割増賃金の基礎から除外される)

外される)

(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

×…住宅手当には該当しない。(割増賃金の基礎に算入される)

(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

×…住宅手当には該当しない。(割増賃金の基礎に算入される)

(オ)全員に一律で定額で支給することとされているもの

×…住宅手当には該当しない。(割増賃金の基礎に算入される)

●年俸制を採用した場合の割増賃金

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分として、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、賞与とはみなされません。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ります。年俸制の導入は、中小企業においてはクリアすべき法的要件が多く、また、メリットよりデメリットの方が多いためお薦めしません。

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>