



# 割増賃金の計算式は ていねいに規定しよう

今回は、就業規則の賃金に関する規定のうち、時間外、休日、深夜の労働に支払う「割増賃金」について見ていきましょう。割増賃金の部分は、非常にトラブルが多いところです。

## なぜトラブルが多いのか

法律の定める割増賃金の計算はなかなか難しいため、正しくできていない会社が意外に多いと言えます。一方、経営上の理由から、法律どおりの割増賃金を支払うことができず、会社が故意に誤った計算方法をとっている場合も少なくありません。

最近、「未払い残業代」が社会問題となっていますが、割増賃金の支払いに誤りがあれば、監督署より是正勧告を受け、不足していた額の支払いを求められることとなります。

## どのような誤りが多いか

割増賃金の計算式を見ましょ

$$\frac{\text{A 基本給 (月給)} + \text{B 諸手当}}{\text{C 月平均所定労働時間}} \times \text{D 割増率} \times \text{時間外労働の時間数}$$

う。上の式は、月給制の場合のもので、1時間当たりの賃金を求め、これに割増率と時間数を掛けています。

計算式の部分ごとに見ると、誤りが多いのは、次のようなケースです。

- A** 計算に含むべき諸手当の漏れがある
- B** 勤務カレンダーを正しく数えていない
- C** 割増率が法定に満たない
- D** 時間外の労働時間数が実際より少ない

## もれのない規定を心掛ける

割増賃金の計算を誤らないために、規定は少しくらいボリュームが多くなってでもていねいに書きましょう。

たとえば、**A**の部分は「諸手当」とだけ書くのではなく、含むべき手当

を具体的に示しておきましょう。

割増賃金の計算は、「通常の労働時間・労働日」に支払われる賃金をもとに計算します。通常、昼間勤務の人の「夜勤手当」などは含まれない場合がありますが、「皆勤手当」は含まれます。

また、「家族手当」「通勤手当」「別居手当」「子女教育手当」「住宅手当\*」「臨時的な手当」「1カ月を超える期間ごとに支払われる手当」は、除外することができます。

\*一律同額なものは含めなければなりません。



## 労働ひとつ

厚生労働省は昨年12月、「平成29年 就労条件総合調査」の結果を公表しました。今回初めて「勤務間インターバル制度」について調査をおこなっています。

勤務間インターバル制度とは、1日の勤務終了時刻から翌日の始業時刻までに一定時間のインターバル（休息时间）を設けることで、労働者の睡眠時間や生活時間を確保しようという制度で

す。政府はこの制度の普及に取り組んでおり、昨年からは勤務間インターバル制度を導入した企業に対する助成金も新設されています。

## 勤務間インターバルの 導入は進むのか

調査結果によると、勤務終了時刻から翌日の始業時刻までの間隔が11時間以上あいている労働者は「全員」「ほとんど全員」と答えた企業

が7割を超えていました。しかし、「全くいない」「ほとんどいない」と答えた企業も12.7%存在しています。朝9時始業だとすると、夜10時までには仕事を終える社員がほとんどいないという状況です。

勤務間インターバル制度を導入している企業は1.4%、導入を予定している企業もわずか5.1%です。導入しない理由としてもっとも多かったのは「その制度を知らなかったため」(40.2%)でした。