

# 残業代 リスクヘッジの実務

真山社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 真山 勝義

- |   |           |
|---|-----------|
| 1 | ✓ 残業単価の計算 |
| 2 | 労働時間の計算   |
| 3 | 勝手な時間への対応 |
| 4 | 固定残業代の運用  |
| 5 | 運用のグレーゾーン |
| 6 | 請求事案への対応  |

## 1 ✓ 残業単価の計算

### ■ 増大している請求リスク

未払い残業代をめぐる労使トラブルが多発している昨今、インターネット上では「残業代請求」を呼びかける、数えきれないほど多くの法律事務所の広告を見つけることができます。着手金、相談料などの諸経費がすべて無料という完全成功報酬制を謳う事務所も珍しくないことから、労働者にとって残業代を請求するためのハードルは決して高くない状況であることが分かります。以前にも増して企業には慎重な対応が求められるはずですが、実際には無防備といっていいほど対策のとれていない企業が意外にも少なくありません。

残業代請求に関しては過去に多くの書籍あるいはインターネット上において予防策が公開されていますが、本稿では実際に多くの残業代トラブルに関わってきた筆者が、現実に企業が遭遇する問題点および実務に即した解決ポイントなどを全6回にわたって解説していきたいと思ひます。

\* \* \*

さて、会社が残業代を全く支払っていない場合の請求リスクについてはいうまでもありませんが、

他方、たとえ残業代を毎月支払っているという場合であっても、労働者から請求を受けるリスクは現実に存在します。典型的な事例として残業代の時間単価や残業時間の計算方法が法令に違反しているという極めてベーシックな問題が放置されており、法令通り計算した金額との差額を後から請求されてしまうケースが見受けられます。残業代の計算はまず1時間当たりの賃金額の計算からスタートしますが、第1回目となる今回は、時間単価の計算に潜むリスクについて言及していきたいと思ひます。

### ■ 算定基礎賃金の落とし穴

割増賃金の算定基礎となる賃金が小さいほど残業代が少なくなるわけですから、できるだけ多くの手当を算定基礎から除外したいというのが企業の本音なのかもしれません。しかし、算定基礎からの除外が認められる賃金は法令によって限定されており、その内訳は、「家族手当」「通勤手当」「別居手当」「子女教育手当」「住宅手当」「臨時に支払われた賃金」「1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」の7つしかありません。

しかも、それらは名称を問わず実質によって除外するかどうかを判断するよう求められています。

極端なケースだと、基本給のみを算定基礎として取り扱い、他の手当はその性質にかかわらずすべて除外しているような会社も実際にありますが、こうした会社は論外としても、法令に定められた除外賃金として取り扱うには少し無理があるような運用も見受けられます。もちろん大半の企業は法令通り行っているという認識だと思われませんが、除外するかどうかの企業ごとの判断は概して形式的に行われている現状があり、知らぬ間に違法な計算を行っていたということにもなりかねません。以下、項目を挙げて説明します。

#### ① 住宅手当

住宅手当はいうまでもなく住宅に対して費用を支出する労働者へ生活補助的に支給されるものですが、注意すべきは全員一律に支給される場合には除外対象にはならないということです。そもそも住宅手当は、労働と直接関係のない個人的事情に基づく手当であるからこそ除外が認められています。住宅に要する費用は賃貸・持ち家にかかわらず個々に異なるもので



**真山 勝義 (まやま・かつよし)** 1977年東京都生まれ。明治学院大学経済学部卒業。一般企業で就業規則の改定、賃金・人事考課制度の設計・運用など人事業務全般に従事。2007年に社労士試験合格後、大手社労士法人およびコンサル系社労士事務所の2ヵ所に勤務し、大企業の顧客を中心に労務相談、就業規則改定、社会保険手続き業務など幅広く担当する。2011年1月、真山社会保険労務士事務所を開設。通達・判例をベースとした労務相談を主要業務とし、顧問先は独立行政法人など多岐にわたる。個別労働紛争にも積極的に取り組んで多くの解決実績あり。  
http://www.mayama-sr.com/



すから、住宅手当もその負担に応じて段階的に支給されるような仕組みでなければ本来除外対象として認められないのです。しかしながら、実に多くの企業では住宅手当が一律に支給されている現状があります。労働者との間でトラブルに発展した際にはこうした点もリスクとなり得るという認識を持って、賃金規程の改定も含め今後改善を検討すべき点であると考えられます。

なお、この住宅手当の理屈は、家族手当や通勤手当にもそのまま当てはまります。扶養する家族数に関係なく一律に支給される家族手当、または通勤距離にかかわらず一律に支給される通勤手当などは、その一律部分については、いずれも算定基礎に算入しなければなりません。

## ②報奨金・インセンティブ

実務でよく問題となり得るのが、営業成績等に基づいて報奨金・インセンティブなどの変動的な手当を制度として毎月運用しているようなケースです。成績に応じて毎月支給額が変わったり、全く支給されない月が続くことも考えられます。こうした賃金を算定基礎に算入しない企業もありますが、法令で除外対象として認められている賃金には該当しませんので、毎月支給されるルールで運用されている限り報奨金も算定基礎に入れなければなりません。

しかし、それだと算定基礎が毎

月変動して実務的に煩雑であるなどの理由から、報奨金の支給を例えば2ヵ月に1回にすることで算定基礎から除外させるという事例を聞きますが、この点に関しても次に述べる通り注意が必要です。

### ③1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金

そもそも「1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金」は、計算技術上、算定基礎への算入が困難という理由で除外が認められているものです。単純に報奨金の支給を2ヵ月に1回にすれば算定基礎から除外できるように思えるでしょうが、ここで注意すべきなのは、1ヵ月を超える期間ごとに支給することが許される賃金は、法令上、限定されているということです。具体的には、「賞与」「臨時に支払われる賃金」、そして、1ヵ月を超える期間ごとでなければ正確な算定が難しいという特別な事情のある場合の「精動手当」「勤続手当」「奨励加給または能率手当」に限られます。

つまり単に毎月払いを回避する目的で、理由もなく報奨金の支給を2ヵ月に1回にしたり、または毎月計算できる手当を名称だけ「能率手当」等にして数ヵ月分まとめて支払うルールにしたとしても、実態として毎月計算することが可能と判断される場合や、実質的に月ごとの支給額が確定しているような場合には、割増賃金の計算に違反するだけでなく、労働基

準法第24条（毎月1回以上払い原則）に違反する可能性があります。

## 違法な1ヵ月平均所定労働時間

月給者の時間給単価を計算するには、前述した算定基礎賃金を分子とし、そして分母に「1ヵ月の平均所定労働時間」を使用することになりますが、これが意外によく間違っていると実感します。1ヵ月平均所定労働時間数を計算するためには、その企業の年間の所定休日を正確に把握する必要がありますが、そもそも所定休日がきちんと決まっていないという会社も少なくありません。それ以外にも、就業規則に所定休日が定められているのに実際の運用が全く違っていたり、平均所定労働時間を毎年計算していなかったり、あるいはきちんと計算しているのに給与システムの設定を変えていないケースもあります。労務管理のずさんな会社では、適当な数字を1ヵ月平均所定労働時間として使用していることもあり、月180時間とか月200時間といったような法律上あり得ない違法な平均時間を使っているケースも現実に見受けられます。

軽く考えられがちですが、こうした運用はすべて未払い残業代の発生につながりますので、請求リスクをしっかりと認識した上で正確な計算と管理をすべきであるといえます。