名北協会相談員日誌 49

こちら"企業の労働110番"です

名北労働基準協会
労務管理推進室 労務管理コンサルタント
社会保険労務士 佐野孝輔

割増賃金に含める手当について

こちら企業の労働110番です。

今日の相談内容は、割増賃金の基礎となる「1時間当たりの賃金額」を知りたい、というものでした。

「基礎となる賃金」は、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。これは、月給者の場合であれば、月の所定賃金を1か月の（平均）所定労働時間数で割った額、日給者は、1日の所定賃金を1日の所定労働時間で除した額、そしてパート・アルバイトなど時給の方は、時間給ということになります。

◇　◇

ここで問題となるのが、役職手当や営業手当、家族手当、通勤手当などの各種手当の取扱いです。各種手当は原則、割増賃金の基礎に含まれますが、労働と直接的な関係が薄く、個人的な事情に基づいて支給されている次の手当については、限定的に基礎となる賃金から除外することが出来ます。

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、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金。

但し、これらの名称であっても、すべて割増賃金の基礎となる賃金から除外できるというものではなく、家族手当、通勤手当、住宅手当については、個々の事情に則して支払われているものでなければなりません。

家族手当の場合、扶養義務のある家族の人数に応じている必要があります。家族の人数にかかわらず一律の金額が支払われるものは、除外することが出来ません。また、家族数に応じて支払われていた家族手当であったとしても、独身者に対しても支払われているような手当は、その部分については除外の対象にはなりません。

通勤手当については、通勤距離又は通勤に実際必要な費用に応じて支払われているものが除外可能となります。例えば、実際の通勤距離にかかわらず1日当たり500円という通勤手当は、除外できません。

住宅手当についても同様に、賃貸住宅は一律3万円、持ち家は一律2万円では除外できず、除外は住宅に要する費用に応じて支給している場合に限られます。例えば、賃貸は家賃の3割、持ち家は住宅ローンの月額の2割など、住宅に要する費用が増えるに従って段階的に手当も増えていくというようになっていれば、除外することが出来る住宅手当となります。

割増賃金を算出する上で、手当を含むか含まないかは非常に重要なポイントです。今一度、ご自身の会社の手当の内容をご確認ください。

◇　◇

会員事業場専用無料相談ダイヤルをご活用ください。

『企業の労働110番』
☎052－961－7110

（未入会の事業場においても電話予約の上、ご来局相談1回に限り無料で承ります）

（労働実務基礎講習講師）

イラスト・森沢康代