

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## この支給方法で、残業手当を支払っていることになりますか？

Q. 私は、今年 4 月から清涼飲料水を配達する会社に総務部長として、親会社から出向してきました。従業員の給料の明細表を見ると、どうも、営業手当と残業時間数そして残業代について整合性がないように思えます。「どうすればよいか？指導助言をお願いいたします。」

A. 総務部長さんからの依頼より、賃金台帳、従業員の 1 月の給与明細表、賃金規定を分析しました。まずはじめに、勤務実態を調べると、

毎日、従業員は、7 時 30 分にタイムカードを押し、夜 7 時 30 分に勤務が終了していました。就業規則には、始業が 8 時 30 分、終業が 5 時 30 分となっていました。つまり、実際は、毎日 3 時間の時間外労働を実施していることになっていることになります。

また、ある従業員の 1 月の

給料明細書には、前月の時間外勤務時間数は、0 時間で、営業手当は、50,000 円になっていました。10 月、11 月、12 月も調べてみると、時間外勤務時間数は、0 時間で、時間外勤務時間数は勤務実態と連動していなく一律の 0 時間になっていたわけです。営業手当は、3 カ月とも 50,000 円になっていました。いっぽうで、

賃金規定の営業手当についての項目には、次のような記載がありました。

営業職について、残業手当を含めて、営業手当を支給する。

以上の勤務実態やタイムカードの打刻や給料の明細書の記載内容から判断すると、御社の場合は、営業手当としては、実際の時間外勤務時間数に関係なく固定的に支給されているとみなすことができます。

つまり、純然たる営業手当として、各従業員にたいして月 50,000 円支給していることになります。そのことは言いかえると、毎月発生している残業時間数に対する時間外労働手当の支給事由が発生するということになります。では、ここで、

ざっくりどれだけの時間外労働手当が発生するかを計算してみます。

割増賃金の算定に関しては、

基本給	180,000
業績給	20,000
資格手当	10,000
営業手当	50,000
家族手当	15,000
合計金額	275,000
前月出勤日数	19
前月有給日数	0
前月欠勤日数	0
前月特休日数	0
前月時間外勤務時数	0
前月深夜時間外勤務時数	0

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箇月を超える期間ごとに支払われる賃金の以上7項目は、割増賃金の計算の基礎に算入しなくてもよいことになっております。 ということは、

$$\text{時給単価} = (\text{基本給} + \text{業績給} + \text{資格手当} + \text{営業手当}) \div 173.5 \text{ 時間}$$

$$= (180,000 \text{ 円} + 20,000 \text{ 円} + 10,000 \text{ 円} + 50,000) \div 173.5 \text{ 時間}$$

$$= 260,000 \text{ 円} \div 173.5 \text{ 時間}$$

$$= 1498.56 \text{ 円}$$

$$\text{月の労働時間} = 356 \text{ 日} \div 7 \times 40 \text{ 時間} \div 12 \text{ 月} = 173.5 \text{ 時間}$$

$$= 1499 \text{ 円}$$

$$\text{一日当たり} 1,499 \text{ 円} \times 1.25 \times 3 \text{ 時間} = 5,621.25 = 5,622 \text{ 円}$$

つまり、一日当たり、5622円をその労働者に支払わなければならなくなります。

$$1 \text{ カ月当たり} 5,622 \text{ 円} \times 19 \text{ 日分} = 106,818 \text{ 円}$$

$$\text{一年間では、} 106,818 \text{ 円} \times 12 \text{ カ月} = 128 \text{ 万} 1,816 \text{ 円}$$

つまり、会社は、労働者に対して、128万円の未払い残業代を支払うこととなります。

賃金に関しては、時効は2年ですので、

もしも、ある従業員が、自分の未払い残業代の賃金の2年間分の請求権を行使すると

会社側は2年分の未払い残業代の賃金256万3,632円を一人の労働者に支払わなければならなくなります。では、どうすればよいかをここに提示します。

まず、賃金規定（営業手当）を以下のように改正します。

営業職について、営業手当を支給する。

ただし、前もって、20時間分の時間外労働手当の40,000円分が営業手当に含まれる。

20時間より超えて時間外労働をした場合は、

その差額は支払う、とします。具体的には、

前月30時間の時間外労働をしたと仮定します。

前もって、20時間分の時間外労働手当40,000円と営業手当の20,000円が支給されていますから

20時間との差額10時間分の時間外労働手当

16,575円が加算されることとなります。

16,575円の根拠を示します。

$$(18 \text{ 万円} + 2 \text{ 万円} + 1 \text{ 万円} + 2 \text{ 万円}) \div 173.5 =$$

1,326円つまり、1時間当たりの時間単価が1,326円となるわけです。

10時間分の時間外労働手当は

$$1326 \text{ 円} \times 1.25 \times 10 \text{ 時間} = 16,575 \text{ 円}$$

基本給	180,000
業績給	20,000
資格手当	10,000
営業手当	60,000
時間外の差額	16,575
家族手当	15,000
合計金額	301,575
前月出勤日数	19
前月有給日数	0
前月欠勤日数	0
前月特休日数	0
前月深夜時間外勤務時数	0
前月時間外勤務時数	30
20時間との差	10

ここで、平成26年4月14日の厚労省職業安定局の各都道府県の労働局への事務連絡として、固定残業代等の適切な記入の徹底について以下のことが挙げられています。会社にとっては大変、参考になると思います。「固定残業代」等の不適切な記載事例について

類型1 固定残業代が何時間分であるか記載されていない。

類型2 固定残業代が何時間分か記載されているが、超過した場合に別途支給する旨が記載されていない。

類型3 超過した場合に別途支給する旨は記載されているが、固定残業代が何時間分か記載されていない。