



【2007.11.15】 <TOIPCS>  
■ 賃金不払残業について  
—平成18年度は約227億円—

◇ 厚生労働省によりますと、(平成19年10月5日同省発表)平成18年4月から平成19年3月までの1年間に、全国の労働基準監督署が割増賃金の支払いについて、労働基準法違反として是正を指導した事案のうち、1企業当たり、100万円以上の支払いとなった企業をまとめた結果、不払い賃金は約227億円にのぼることが明らかになりました。

◇ 是正企業数は1,679企業、対象労働者数は182,561人、支払われた割増賃金の合計額は、227億1,485万円、企業平均では1,353万円、労働者平均では12万円という結果となりました。詳細は、「[厚生労働省 監督指導による賃金不払残業の是正結果](#)」をご覧ください。

◇ 割増賃金の支払いについて、経営者にとっては非常に重い負担であり、できれば支払いたくないといったところが本音であると思われます。当事務所も割増賃金に関する相談をよく受けますが、支払っていても計算の算定(基礎)となる金額に誤りがあり、労働基準監督署の立入り調査や、労働者の申告などにより、労働基準法違反とされるケースもあるので、正しく理解していただくよう指導を行っています。

◇ まず、計算の基礎から除外してよい手当等は、労働基準法第37条4項および厚生労働省令で定められており、以下の手当が該当します。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当(ただし距離に関係なく一律支給される場合は除外できない)
- ③ 別居手当(単身赴任手当等)
- ④ 子女教育手当(労働者の子弟の教育費を補助するための手当等)
- ⑤ 住宅手当(ただし住居の広さや家賃に関係なく一律支給される場合は除外できない)
- ⑥ 臨時に支払われた賃金(突発的な支払い、例えば私傷病手当、見舞金、退職金等)
- ⑦ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)

以上の手当は、割増賃金の算定基礎から除外できますが、名称が異なっても実態として①～⑦に該当すれば除外して差し支えありません。

◇ また、なるべく割増賃金を支払いたくない、といった経営者の要望には、変形労働時間制や、定額残業代の支払い(一定時間数までは定額残業代を支払うことで、カバーする)などの提案を行い、その会社の実態に合った運用を導入するようサポートをしています。