

未払い残業代の計算をするにあたって留意すること

事業主に対して下記のことを質問するか就業規則で確認する。

→問題の起きる会社は、いい加減になっていることが多い。

1. 労働時間制

① 1日の所定労働時間、1週間の所定労働時間と1ヶ月の平均所定労働時間

② 1週間の法定労働時間は40時間か44時間（特例事業場）か

③ 変形労働時間制の採用

○ 1か月単位の変形労働時間制 ○ 1年単位の変形労働時間制 ○ フレックスタイム制

● みなし労働時間制

2. いつを起算日として労働時間を算定するか

3. 1週に2日の休みがある場合、どちらを法定休日にするか

4. 1週1日の休日と4週で4日の休日

5. 割増賃金の計算の基礎となる手当の確定

6. 法定内時間外労働と法定外時間外労働

7. 計算中の端数処理について

8. 管理監督者かどうか

9. 労働時間の把握義務

10. 労働時間の延長の限度等に関する基準

(労働時間制)

① 1ヶ月の平均所定労働時間の求め方

1ヶ月の平均所定労働時間は、時間外割増賃金の基礎となる1時間あたりの単価を求めるために必要。

○ 1日の所定労働時間は大抵の事業所で決まっているので、365日（平年）から休日の日数を控除した出勤日数に所定労働時間を掛けて12で割って1ヶ月の平均所定労働時間を計算する。

(例) 1日の所定労働時間8時間で1年に105日の休日がある場合

$$8時間 \times (365日 - 105日) \div 12 = 173.33 \dots$$

○ 何の定めもない場合とか、労働基準法に違反した労働時間制をとっている場合は、1週間の所定労働時間を40時間又は44時間として1ヶ月の平均所定労働時間を計算する。

(例) 1日の所定労働時間8時間、1週間の所定労働時間44時間の場合

$$8時間 \times 365日 \times 44時間 \div 7 \div 12 = 195.38 \dots$$

②特例事業場について

商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業などで、常時使用する労働者が10人未満の事業場

③変形労働時間制といえるために

○1か月単位の変形労働時間制

変形期間、起算日、各日・各週の労働時間等の所定事項を定めて労働基準監督署に届け出ること。労使協定で定める場合でも、就業規則への規定が必要である。時間外労働の判断は、1日、1週間、変形期間についてそれぞれ行なうことになる。

○1年単位の変形労働時間制

対象労働者の範囲、対象変形期間、起算日、労働日および労働日ごとの労働時間、労使協定の有効期間等について労使協定を締結したうえ、労働基準監督署に届け出ること。

1日あたりの労働時間の上限は10時間、1週間あたりの労働時間の上限は52時間、1年あたりの労働日数の上限は280日とされている。

ちなみに、280日労働すると1日の労働時間は7.44時間以内でなければならない。

時間外労働の判断は、1日、1週間、変形期間についてそれぞれ行なうことになる。

○フレックスタイム制

就業規則への規定に加え、労使協定で対象労働者の範囲、清算期間とその起算日、清算期間中の総労働時間、標準となる1日の労働時間等を労使協定で定めること。労働基準監督署に届け出る必要はない。

時間外労働になるのは、清算期間における総労働時間が法定労働時間を超えた分。

●みなし労働時間制

ア. 労働者が事業場外で仕事をしていること

イ. 使用者の指揮監督が労働者に及ばない状態であること

ウ. 以上の結果、労働者の労働時間を計算することが難しいこと

(起算日)

本来は、就業規則その他これに準ずるものによって決められていなければならないが、暦月の初日にするとか、賃金締め日の翌日とかにする。

(法定休日)

法定休日を指定している就業規則は少ないので、週休2日であった場合に両方とも出勤した場合は、より休んでいるほうを法定休日とする。

(1週1日の休日)

例外として、4週に4日の休日を与えることもできる。(労基法第35条2項)

(割増賃金の計算の基礎から除外される手当)

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ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

ちなみに、最低賃金の計算には次の賃金は含まない。

精・皆勤手当、通勤手当、家族手当、1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金、臨時に支払われる賃金、時間外・深夜労働及び休日労働に対する賃金

(法定内時間外労働と法定外時間外労働)

使用者が事業場ごとに自由に設定できる就業時間を所定労働時間という。

法定内時間外労働については、36協定を締結したり、割増賃金を支払う必要はない。

(割増賃金の計算中の端数処理について)

○1時間あたりの賃金額および割増賃金額に1円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げる。

○1ヶ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げる。

(管理監督者)

一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきである。

(労働時間の把握義務)

パンフレット「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」

(労働時間の延長の限度等に関する基準)

平成10年12月28日労働省告示154号として目安時間から限度基準へと強化された。例えば、1ヶ月45時間、1年間360時間、1年単位の変形労働時間制の場合は、1ヶ月42時間、1年間320時間である。