

いつもお世話になっております。  
猛暑の毎日でございますが、いかがお過ごしでしょうか。  
熱中症にはくれぐれもお気をつけください。  
それでは、今月の事務所だよりをお届けします。



## 今更ですが残業手当の計算方法について

### ◆勘違いしやすい残業計算のポイント

時間外労働や休日労働をさせた場合に原則的にいわゆる割増賃金(残業代)を支払うこととなりますが、その計算方法において正しく理解しているとは限らず勘違いして計算しているケースがあります。

### ◆割増賃金の算出時に除外できる賃金

給与の時給単価を計算する際には基本給と各種手当も対象です。しかし労働と直接的な関係が薄く個人的事情に基づいて支給されるもので、対象から除外できる賃金があります。

- ア、家族手当
- イ、通勤手当
- ウ、別居手当
- エ、子女教育手当
- オ、住宅手当

カ、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金  
このうち家族手当と通勤手当、住宅手当は、名称が同じであっても一律支給等である場合は除外できません。

他によくある間違いは、皆勤手当や管理職手当も含めて計算しなければならない点です。管理職手当が割増賃金を含んでいるならば給与規定や雇用契約書に時間外労働の対価であることが明記され何時間相当分かその時間を上回ったら差額を支払うこととなっているかなどの条件があります。

このような条件を満たしていない場合は除外されません。また、管理職手当全額が残業代の時は本来の職責部分の扱いはなく、定額残業代と同じ性格を持つと言えるでしょう。

### ◆時間外労働の時間数の集計方法

1日の労働時間は1分単位で計算します。1日単位の切り捨ては認められていません。1か月を集計し切り捨てる場合は労働時間を通算して30分未満の端数が出た時は切り捨て、30分以上の端数は1時間に繰り上げすることは認められています。割増金額に1円未満の端数が生じた場合や1か月間の割増賃金に1円未満の端数が生じた時は「50銭未満は切り捨て、それ以上は切り上げる」ことができます。

### ◆1時間当たりの単価の算出方法

月給制の方の算出方法は、月給÷1年間における1か月平均所定労働時間=時給単価が出ます。

1か月の所定労働時間の算出は365日から年間所定休日を除いて年間所定労働日数を出し、その年間労働日数に1日の所定労働時間を乗じて12で割ると1か月の平均所定労働時間が算出されます。

## 残業代が変わる！来年4月から

### ◆割増率が変わることをご存じですか？

現行では法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超える時間外労働(法定時間外労働)に対して事業主は25%以上の率で計算した割増賃金を支払うこととなっています。

2023年4月から中小企業も月60時間を超える時間外労働は割増率が引き上げられます。すでに大企業は2010年4月から適用されていた割増率ですが、長らく猶予期間が適用されていた中小企業においても、いよいよ2023年4月からは月60時間超えの残業の割増率が現在の25%以上から50%以上に引き上げられます。

例えば時給1200円の方が残業すると時給は1500円ですが、その方が60時間以上の残業をすると時給1800円となります。60時間を超える時間外労働を深夜(22時から5時)に行う時は75%割増しになります。

恒常的に残業が60時間を超えている事業所は考えなくてはならないでしょう。

さらに、2022年4月からの残業代未払いに対して遡及支払いが2年から3年に延びていますので、残業が多い事業所は対策を考える必要があるでしょう。

### ◆今から対策をたてる

①月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康確保のため、引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の代替休暇を付与することができます。

②労働時間の適正な現状把握をする。

勤怠管理システムの導入などで勤怠管理をする。長時間労働を是正管理する。

③リモートワークで管理者が現場にいない時は自己申告になりますが、自己申告とパソコンの使用時間が違っているか、上司管理職は労働時間の上限を設けず、法定労働時間の上限を超えているようであれば、習慣的に行っていないか注意をする必要があります。

④割増率の引き上げに併せて就業規則の変更が必要な場合があります。

勤怠管理システム導入や就業規則改定費等に「働き方改革推進支援助成金」や「業務改善助成金」等、環境整備に必要な費用の一部が助成される制度があります。

### ～人生の役に立たない雑学 vol.112～

