

労使トラブル解決シリーズ

[割増賃金編] 社員一律の割増賃金（定額払い）とすることは可能か？

事例

当社は、生鮮食料品の輸入・販売業、社員 84 名です。

当社では、恒常的に発生する時間外労働の手当として、全社員一律に職務手当（30,000 円）を支給していますが、ある社員から「私と彼とでは、時間外労働の時間も、給料も違うはずなのに、同額の職務手当の支給はおかしいのでは？」という訴えがありました。当社のように割増賃金を全社員一律定額払いとすると、何か問題があるのでしょうか？



Answer

残業代の計算が煩雑になるなどの理由で、現実の時間外労働の有無及び長短にかかわらず、割増賃金を定額払いとするケースが多くあります。この場合、社員ごとに、労基法に定められた割増賃金の計算方法により算出された割増賃金額が、時間外労働分として支払っている職務手当（ご質問のケースでは月額 30,000 円）の額を超えなければ、違法とはなりません。

しかし、社員からの訴えにあるように、全社員が同じ時間、同じ労働条件で働き、同じ賃金を得ているとは思えません。そこで問題となるのが、一律の定額と実残業時間の関係です。20 時間残業した社員と 10 時間残業した社員が同額の手当を支給されるとなると、社員に不満が生じることは目に見えています。社員ごとに、割増賃金を計算する際の時間単価を算出し、個々の社員の職務手当を見直しましょう。実態に合った金額に是正することが必要と思われます。

なお、固定残業手当の設定は、時間外労働の恒常化を肯定することになりますので、安易な導入は禁物です。

《割増賃金を定額払いとする際の留意点》

労基法は、実際に行われた時間外労働等に対して、法の定める割増賃金額以上の額が支払われていればよいとする考え方をとっています。この要件が満たされていれば、手当の具体的な計算過程や支払い方法が問われることはありません。

- ①実際に行われた時間外労働が多く、労基法上支払うべき割増賃金額が定額の残業手当分を上回る月は、その上回った部分について、定額の残業手当分とは別に差額を支払わなければなりません。
- ②実際に行われた時間外労働が少なく、労基法上支払うべき割増賃金額が、定額の残業手当分を下回る月であっても、定額の手当は支払わなければなりません。
- ③①のケースで生じた差額は、②のような時間外労働の少ない月の定額の手当で充当したものとして、差額を支払わないとすることはできません。割増賃金は、賃金の「毎月払い」の原則により、原則その月ごとに精算しなければなりません。