

「割増賃金の基礎となる賃金」と「最低賃金の対象となる賃金」は同じ？

賃金計算を行うにあたって、『割増賃金の基礎となる賃金（残業代計算の基となる1時間当たりの給与額）』や『最低賃金の対象となる賃金（最低賃金額を下回らないかを確認する1時間当たりの給与額）』を求める機会があります
これらの計算方法は、月給制の場合次のように行います

$$\text{割増賃金の基礎となる賃金} = \frac{\text{月の所定支払額}}{\text{月平均所定労働時間}}$$

$$\text{最低賃金の対象となる賃金} = \frac{\text{月の所定支払額}}{\text{月平均所定労働時間}}$$

また 月平均所定労働時間 = $\frac{1 \text{日の所定労働時間} \times \text{年総労働日数}}{12 \text{か月}}$ と求めます

「では、同じ式なら同じ額になるということ...？」と考えるのが通常かもしれませんが

しかし、実は『月の所定支払額』に含める手当が異なり、賃金構成によって同額ではなくなる場合があります
うっかり最低賃金額を下回っていた.../残業代を間違えていた...とならないよう、確認しておきましょう

『割増賃金の基礎となる賃金』から除外できる賃金

- 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
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

労働基準法第37条第5項
労働基準法施行規則第21条

「除外できる手当」は除外しなくても良いので、うちの会社では家族手当を算入して計算しています



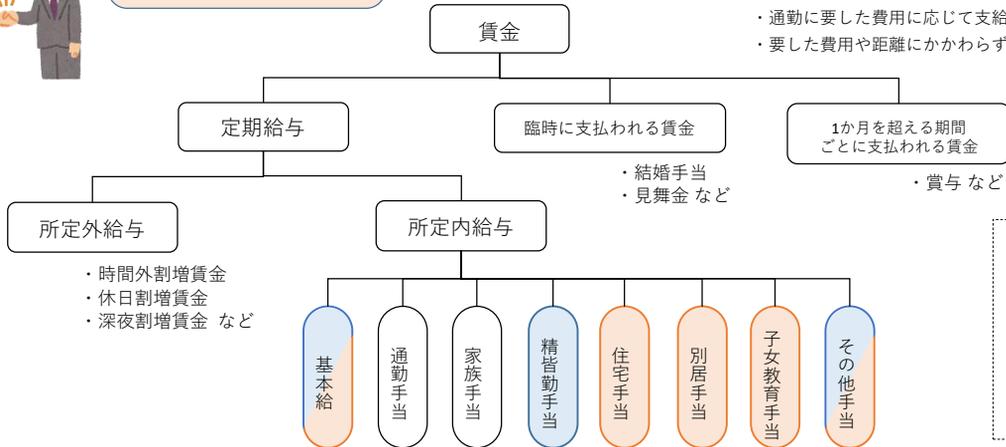
『最低賃金の対象となる賃金』から除外する賃金

- ① 精皆勤手当
- ② 通勤手当
- ③ 家族手当
- ④ 所定労働時間を超える時間の労働に対する賃金
- ⑤ 所定労働日以外の労働に対する賃金
- ⑥ 深夜労働に対する賃金
- ⑦ 臨時に支払われる賃金
- ⑧ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

最低賃金法第4条第3項
最低賃金法施行規則第1条

※ただし、手当の名称にかかわらず、その実質によって取扱う必要があります

- (例) 「通勤手当」を支給していても...
- ・通勤に要した費用に応じて支給するもの⇒除外する
 - ・要した費用や距離にかかわらず一律で支給するもの⇒除外しない



割増賃金の基礎となる賃金に算入
最低賃金の対象となる賃金に算入
どちらにも算入

例①

○月平均所定労働時間	168時間
○賃金	
・基本給	138,000円
・職務手当	10,000円
・皆勤手当	3,000円
・通勤手当	2,000円
・住宅手当	20,000円
・合計	173,000円

基本給, 職務手当, 皆勤手当を算入

$$\text{割増賃金の基礎となる賃金} = \frac{138,000 + 10,000 + 3,000}{168} = 898.80 \dots$$

基本給, 職務手当, 住宅手当を算入

$$\text{最低賃金の対象となる賃金} = \frac{138,000 + 10,000 + 20,000}{168} = 1000 \geq 948(\text{※})$$

※富山県最低賃金(R5.10.1~)

例②

○月平均所定労働時間	168時間
○賃金	
・基本給	148,000円
・職務手当	5,000円
・皆勤手当	20,000円
・通勤手当	2,000円
・住宅手当	5,000円
・合計	180,000円

基本給, 職務手当, 皆勤手当を算入

$$\text{割増賃金の基礎となる賃金} = \frac{148,000 + 5,000 + 20,000}{168} = 1029.76 \dots$$

基本給, 職務手当, 住宅手当を算入

$$\text{最低賃金の対象となる賃金} = \frac{148,000 + 5,000 + 5,000}{168} = 940.47 \dots \leq 948(\text{※})$$

例①②を比較してみると総支給額が大きいかからといって、必ずしも『最低賃金の対象となる賃金』が最低賃金額を上回るわけではないとわかります。

