

Business Partner office NEWS

法律相談Q&A

— 年俸制 割増賃金の計算基礎は？ —

Q： 従業員の賃金を年俸制とし、基本給として毎月年俸額×17分の1、賞与として夏・冬にそれぞれ年俸額×17分の2.5を支給する予定です。時間外労働等の割増賃金も含めて年俸額を設定したいのですが、注意点はありますか？

A： 「賞与」（1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金）は割増賃金の基礎となる賃金に算入しない賃金の1つですが、この場合の「賞与」は支給額があらかじめ確定されていないものをいい、**支給額が確定しているものは「賞与」とみなされません**。そのため、年俸制で毎月払い部分と賞与部分を合計してあらかじめ年俸額が確定している場合の賞与部分は上記の「賞与」に該当せず、**割増賃金の基礎は賞与部分を含めて確定した年俸額**になります。ご質問の場合では、割増賃金の基礎は年俸額×17分の1（毎月払いの1ヶ月分）ではなく、**年俸額×12分の1**です。

割増賃金を含めて年俸額を支払う場合は、

- ・「通常の労働時間の賃金にあたる部分」と「割増賃金にあたる部分」とを**判別**することができる（雇用契約書などに、割増賃金にあたる部分を金額や年俸に占める割合で定める、等）
- ・割増賃金にあたる部分が、**年俸総額からその割増賃金にあたる部分を除いた額**を基礎に算定した割増賃金の額を**下回らない**

ように設定する必要があります。

また、年間の割増賃金相当額を**各月に分割して**支払う場合、各月ごとの割増賃金相当額が、その各月の**実際の時間外労働時間数等に基づき計算した割増賃金額を下回る**ときも、その差額を支払わなければなりませんのでご注意ください。



最近のニュースから

新番号割り当てで健診情報を一元管理へ 厚労省方針

厚生労働省は、健康保険証の番号を国民1人ひとりに割り当て、診療報酬の審査業務を担う「社会保険診療報酬支払基金」と「国民健康保険中央会」に健診情報などを一元管理させ、本人がネットなどで閲覧できるシステムを整備する方針を示した。新しい番号の保険証は2019年度以降、順次発行していく予定。

男性の育休取得率引上げに向けた協議会設置へ

政府は、男性の育児休業取得率を引き上げるため、厚生労働省のほか、経団連などの経済団体や各業界のトップ企業で構成される協議会を2018年に設置する方針を示した。2016年度の男性の取得率は過去最高の3.16%（女性は81.8%）だったが、男性が自らのキャリア形成への影響を懸念して申請しないケースが多くなっている。

～ 日本法令 社労士情報サイト より～

社労士の視点

「働き方改革」が提言されています。長時間労働の抑止、有給休暇の取得促進など、社内制度の充実を図り従業員のモチベーションアップのひとつの手立てとなると期待されています。しかし、この制度そのものの意味、目的が共有されていなければ、この「働き方改革」は、「働き方の強要」に陥る諸刃の刃です。「女性活躍推進」も然り。「働き方改革」は、多様な働き方によって、現状の働き方の中で本来の能力が発揮できない人に向けた制度でありたいものです。それを広く浸透させることによって、子育てや介護等による離職の防止、病気と仕事の両立、若年層の安定した生活基盤づくりに繋がる改革を、それぞれの職場でできることからコツコツしっかり進めていきましょう。（桑野 里美）