

# いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2015/02/10

VOL49

## ● 東京労働局管内、142の企業が割増賃金22億円遡及支払

東京労働局管内、18の労働基準監督署において、時間外手当等の割増賃金の支払いが適正に行われていない企業に対する監督指導の結果、平成25年度に遡及払いの金額が100万円以上になった142の企業の状況について次の通り発表されました。

### 1 対象企業数 142件（対前年比+17件）

業種別に見ると、商業51件、情報処理サービス業等22件、製造業12件、接客娯楽業11件の順となっており、これらの業種で全体の7割弱を占めている。

### 2 対象労働者数 29,665人（+15,125人増）

業種別に見ると、商業14,601人、接客娯楽業8,102人の順となっており、この2業種で全体の8割弱を占めている。

### 3 遡及金額 22億1,517万円（+4億5,053万円）

業種別に見ると商業が10億532万円、接客娯楽業5億4,480万円の順となっており、この2業種で全体の8割弱を占めている。

なお、1企業当たりの支払金額は1,560万円、労働者1人の平均支払額は7万5千円となっています。

## ● 「働き方改革」への取り組み

「日本再興戦略」改訂2014（H26.6.24閣議決定）において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立するなど、企業における長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっています。

このような状況を踏まえて『長時間労働対策』について、平成26年9月30日付けで厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、平成27年1月からは都道府県労働局においても『働き方改革推進本部』を設置し、企業の自主的な働き方の見直しを推進しているとのことです。

前述の「割増賃金遡及支払」の例を見るまでもなく、まだまだ企業における労働時間管理については、不慣れな点も多く、労働基準監督署においても、「賃金不払残業の解消」「長時間労働の抑制」「過重労働による健康障害防止」等について引き続き重点的に指導を行っていく方向にあります。

労働時間の把握の方法が「労働者からの自己申告制」としている場合に、多額の未払い賃金が発覚しているケースが多く見受けられ

ます。

例えば、労働時間はICカードなどで客観的に把握しているが、「残業」「休日出勤」の申請は別途申請・承認をさせているケースなどが挙げられます。この場合、客観的に把握している在社時間と申請・承認している残業時間等に差異があったり、申請・承認する残業時間の支払の上限が設けられている際に多額の未払い賃金の支払いが求められているのです。

労働時間を適正に把握することは、使用者としての義務とされており、これを自己申告制によって把握するのであれば、適正に把握できているかどうか使用者として確認することなどが求められています。今後、中小企業においても、1か月60時間を超える時間外労働に対しては、割増率を50%に引き上げられることが予定されています。いずれにしろ、企業の働き方改革への取り組みが急務となっています。

当事務所では、貴社の労働時間管理についてのアドバイスを実施しています。ぜひご相談ください。

## ● 「平均賃金の実務」 - 1 -

### (1) 平均賃金とは

①即時解雇の場合等、解雇予告に替えて支払う「解雇予告手当(平均賃金の30日以上)」(労基法第20条)・②使用者の責による休業期間中に支払う「休業手当(1日につき平均賃金の6割以上)」(労基法第26条)・③年次有給休暇の際に支払う賃金(労基法第39条第7項)・④業務上災害の際の災害補償として、「休業補償」(労基法第76条)、「障害補償」(労基法第77条)、「遺族補償」(労基法第79条)、「葬祭料」(労基法第80条)、「打切補償」(労基法第81条)、「分割補償」(労基法第82条)・⑤「減給の制裁の際の限度額(1回の額は平均賃金の1/2まで、総額は支払賃金総額の1/10まで)」(労基法第91条)を算定する場合の計算の基準となるものです。

これらの手当等は、いずれも労働者の生活を保障するためのものであることから、労働者が通常得ている賃金をありのまま算定することが基本となっています。

**平均賃金 = 算定事由の発生日以前3か月間に支払われた賃金総額 ÷ 算定事由の発生日以前3か月間の総日数(歴日数)**

なお、各事象における「算定事由の発生日」は、それぞれ次の通りとなっています。

- ① 解雇予告手当(労基法第20条)・・・解雇通告をした日
- ② 休業手当(労基法第26条)・・・休業日(休業が2日以上にわたる場合はその最初の日)
- ③ 年次有給休暇(労基法第39条第7項)・・・年次有給休暇を与えた日(休暇が2日以上にわたる場合はその最初の日)
- ④ 災害補償(労基法第76条、77条、79条から82条)・・・事故発生日又は疾病の発生日が確定した日
- ⑤ 減給の制裁(労基法第91条)・・・意思表示が相手方に到達した日

### (2) 平均賃金の算定期間

平均賃金の算定期間は、「算定事由の発生日」の前日からさかのぼって『3か月間』となっており、「発生日当日」は含まれません。例えば、12月20日が算定事由の発生日とすると、「12月

20日」の前日に当たる「12月19日」からさかのぼって3か月間である「9月20日から12月19日」までが「算定期間」となるのです。

但し、賃金締切日がある場合の起算日は、直前の賃金締切日から起算することと定められています。(労基法第12条第2項)

例えば、前の例で i) 賃金締切日が月末締めの場合の算定期間は、「9月1日から11月30日」までとなり、ii) 賃金締切日が15日であれば、「9月16日から12月15日」までが算定期間となるのです。また、iii) 賃金締切日20日(賃金締切日=算定事由の発生日)の場合は、その前の賃金締切日からさかのぼることになり、「8月21日から11月20日」を算定期間とします。

### (3) 賃金総額

「賃金総額」とは、期間中に支払われたすべての賃金のことをいい、通勤手当、皆勤手当、時間外手当等の諸手当や年次有給休暇に対して支払われた賃金も含まれます。社会保険料や所得税などを控除する前の額、いわゆる「総支給額」の金額となります。

この場合「支払われた」とは、労働者が現実を受取った賃金だけでなく、算定事由発生時において受けることが確定している賃金も含まれます。

ただし、平均賃金算定期間中に支払われた次の賃金は、賃金総額から控除します。(労基法第12条第4項)

- ① 臨時に支払われた賃金
- ② 3か月ごとに支払われる賃金
- ③ 通貨以外のもので支払われる賃金

### (4) 端数の取り扱い

平均賃金の算定に当たり、銭未満の端数が生じた場合は、これを切捨てることとしています。例えば、実際に計算した結果、「6,543円219…」となった場合の平均賃金は、「6,543円21銭」となります。(銭未満切捨て…つまり小数点第3位以下を切捨てます。)

この「平均賃金」を用いて30日間分の解雇予告手当を支給する場合、6,543円21銭×30日=196,296円30銭となりますが、この場合の端数の処理については、1円未満の端数を四捨五入します。したがって、この場合の解雇予告手当額は「196,296円」となります。