

# 徹底解説！あなたの給料の中身

給料の総額は把握していても、その中身や仕組みまで理解している人は少ない。残業代の落とし穴から給与明細書の読み方まで、知っておくべき最低限の知識を徹底解説しよう。

## 知らないで損をしていないか？

## 残業代のイロハを学ぼう

手当のなかで増減が大きいのが残業代だ。どうやって計算するのか、きちんと支払われているのか、そんな疑問はここを読めば解消する。残業代が付かない管理職もルールを知って損はない。

「残業代バブル」がやって来る。2〜3年前から、弁護士業界ではこんな言葉がささやかれ始めた。サラ金の過払い金返還で荒稼ぎした「クレ・サラ系」弁護士

が、未払いの残業代を次のターゲットにするのではないかと見られていたのだ。

だが現実には、バブルとはほど遠い。ベルトコンベアのように流れ作業で解決に至る過払い金問題と違って、1件ごとに事情が違う未払い残業代は手間がかかる。法律事務所オーセンズの元榮太一郎代表弁護士は「会社のほうに証拠が偏在しているうえ、かつてのサラ金と違って会社も財務状況が厳しくて未払いとなっている場合が多いので簡単にはいかない」と見る。それだけではない。企業が支払ったサービス残業代も縮小傾向に

ある。全国の労働基準監督署の是正指導によって支払われた合計額は2009年度に116億円となり、ここ数年続いた200億円前後から激減した。

では、働く環境が劇的に改善したのかというと、そうとは言い切れない。厚生労働省労働基準局監督課も「リーマンショック後に残業自体が減少しているが、サービ

### 最高で60%増し！

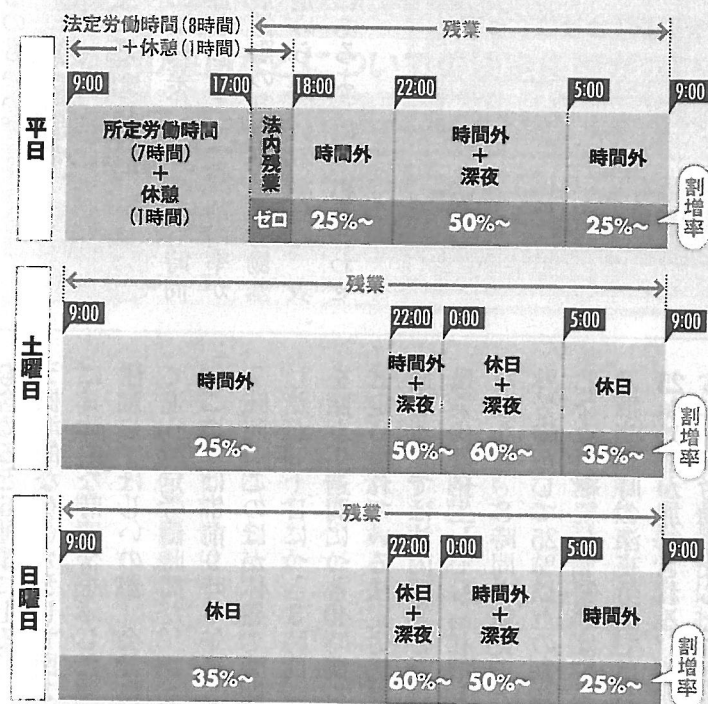
#### 3-1 残業の種類と割増率

残業の種類	割増率
法内残業	なし
時間外労働	25%以上 (50%以上※)
法定休日労働	35%以上
深夜労働	25%以上
深夜・時間外労働	50% (25%+25%) 以上 (75%以上※)
深夜・法定休日労働	60% (25%+35%) 以上

※時間外労働時間が1ヵ月60時間を超えた部分。ただし、中小企業は猶予措置あり

### 平日と休日労働でこんなに違う！

#### 3-2 労働日、勤務時間帯別の割増率



\*継続して働いたケース。所定労働時間は一般例で、法定休日を日曜日に定めているものとした

## 自分でも簡単にできる!

## 3-3 残業代の計算法

$$\text{残業代} = \frac{\text{①基本給+諸手当 (一部を除く)}}{\text{②1ヵ月当たりの平均所定労働時間}} \times (100\% + \text{③割増率}) \times \text{④残業時間}$$

## ① 残業代計算の対象となる給与を合計しよう

- ①基本給⇒給与明細で確認  
②諸手当⇒以下の7項目を除くすべての手当を合計

除外手当:家族手当、通勤手当、別居手当(単身赴任手当など)、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金(結婚手当、退職金など)、1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)。ただし、家族手当、通勤手当、住宅手当は一律に定額支給されるものは除外しないでいい

## ② 1ヵ月当たりの平均所定労働時間を算出しよう

- ①就業規則などで定められている所定休日を除く年間の労働日数を合計(実際に働いた時間ではないので要注意! 通常、土、日、祝日、年末年始、夏季休暇などが所定休日に定められていることが多い)  
②1日当たりの所定労働時間を掛けて年間の総労働時間を算出  
③12で割って1ヵ月平均の労働時間を算出

## ③ 割増率を当てはめてみよう

- ①残業の種類(表3-1、図3-2参照)によって割増率を選択(会社によって異なる可能性もあるので要注意!)

## ④ 残業時間を当てはめてみよう

- ①残業の種類(表3-1、図3-2参照)ごとに残業時間を集計(会社によって異なる可能性もあるので要注意!)

ス残業の相談が減っているわけではない」と歯切れが悪い。年間数千件の相談を受けている「NPO法人労働相談センター」も、サーブス残業の問題は月々10%前後と変わっていないという。

労働問題に詳しい旬報法律事務所 所の桑一郎弁護士は、「この問題が根深いのは、退職したり、リスト

ラされるときでない」と、声を上げづらいという点にある」と指摘。東日本大震災の影響で雇用環境が悪化すれば、再び噴出する可能性があることをうかがわせる。

だが、そんなときこそ残業代のルールを知っておけば、身を守る手助けになるかもしれない。これを機会に自分の残業代をチェック

してみるのもいい。

## 1 残業の種類で異なる割増率

ひと口に残業代といっても時間帯や曜日などによって、割増率が違う。最低限の割増率は、労働基準法で定められているからだ。表3-1にあるように、組み合わせ

も含めると6種類に上る。

標準的なケースとして図3-1-2に具体的な時間帯を示した。まず注意してほしいのが、会社によって違う所定労働時間だ。

ここでは午前9時〜午後5時の7時間(このほか休憩1時間)としたが、1日につき8時間(特例を除き1週間につき40時間)以内と定められている法定労働時間に達するまでは法内残業と呼ばれ、残業代は発生しても割り増しにはならない。8時間を超えると時間外労働として25%以上の割り増しとなる。継続して働けば午後10時〜午前5時の深夜労働ではさらに25%以上が加算される。

## 休

日労働になると割増率は35%以上となる。ややこしいのは、この休日は週1日設けねばならない法定休日(週1日、週休2日制ならどちらかとなる。企業が自由に決めることができ、図3-1-2では日曜日とした。この場合は、土曜日に働いても時間外として扱われるが、深夜12時を過ぎれば休日労働となる。

さらに、1ヵ月の時間外が60時間を超えた部分は割増率が50%以上に跳ね上がる。

実際にあなたの会社の割増率や所定労働時間が知りたければ、就業規則や労働契約書を確認しよう。



こんな人は要注意!

3-4 未払い残業代チェックリスト

管理職ではない場合

上限以上の残業代をつけさせてもらえない

→働いたぶんの残業代は支払われる

残業代が固定であるため、いくら働いても上限がある

→一定時間を超えれば残業代は支払われる

年俸制なので残業代が支払われない

→残業分の算出根拠となっている時間を超えれば残業代は支払われる

仕事の後に研修などがある

→出席が強制されていれば残業代は支払われる

1時間未満の残業は常に切り捨てられる

→足し合わせた時間分の残業代は支払われる

残業を命じていないからという理由で残業代が支払われない

→残業禁止などの明確な指示がなければ残業代は支払われる

管理職の場合

いくら遅くまで働いても残業代が支払われない

→管理職であっても深夜労働には残業代が支払われる

遅刻や早退したらそのぶん、給料を差し引かれる

→「名ばかり管理職」なので残業代は支払われる

社員の採用などについての決定権限がない

→「名ばかり管理職」なので残業代は支払われる

部下の昇進・昇格や給料などについての決定権限がない

→「名ばかり管理職」なので残業代は支払われる

\*個別のケースで事情が異なるため専門家に相談してほしい

2 難しくない  
計算の仕方

割増率がわかったら、次は残業代の計算だ。詳しくは図3-13にあるが、ポイントは四つ。  
まず、残業の対象となる給与の計算。基本給と七つの除外手当を除く諸手当を足し合わせる。ただ

し、除外手当でも、家族の人数にかかわらず一律2万円など定額支給されるものは、含めてよい。  
次に1ヵ月当たりの労働時間を算出。所定労働時間を用いるが、月ごとに違うので年間の総労働時間を12ヵ月で割って求める。続いて、実際に会社で用いられている残業種類別の割増率を選び、最後

3 新制度導入時は  
特に注意を

に、その種類別に残業時間を集計する。  
これらの数字を図3-13の計算式に当てはめると、種類別に残業代がわかる。後はすべて足し合わせれば全額が弾き出されるのだ。

問題は実際に残業したぶんがきちんと払われているかだ。サービスマンという言葉が定着しているように、雰囲気的に全額申告はできないという職場も多い。

図3-4にはもめそうなケースをチェックリストとして掲載したが、最近では単純に払ってくれないだけでなく、残業代込みの年俸制や固定残業制などの新制度を導入し、残業代を抑えようという動きも目立つ。

しかし、これも残業分を含むからには、実際の労働時間に見合った算出根拠が必要だ。実態を超えていれば、残業代は払われるべきだ。「中小企業経営者が、従業員と個別に残業代込みの給料で合意したつもりが、労働契約書などを交わしていなかったため、問題になるケースもある」と竹内社労士事務所竹内陸・特定社会保険労務士が指摘するように、法律知識の欠如も背景にある。

自分の残業代が不当に低いと思ったらどうするか。一人で強硬に主張すれば、会社内での立場が微妙になる可能性は十分ある。むしろ社内外の労働組合や、総合労働相談コーナー、弁護士などに相談しながら、解決を図るのが現実的だろう。その場合でも時効は2年なので気をつけたい。