

Q 月額で決めている皆勤手当が、欠勤で支給されない場合に割増賃金の計算に入れなければならないか

A 割増賃金の算定基礎に算入しない賃金については、労基法37条4項、労基法施行規則21条に定めています。

この算定基礎に算入しない賃金については制限列举であり、これに該当しない通常の労働時間に支払われる賃金については、割増賃金の算定基礎に含める必要があります。

また、算定基礎に算入しない賃金については単なる名称にかかわらず、実質の内容によって取り扱うこととされています(昭22.9.12 発基17)。

出勤督励を目的に支給する皆勤手当については、「通常の労働時間の賃金」と解され、算入を要しない賃金にも該当しないので割増賃金の算定基礎に含める必要があります。

したがって、皆勤手当が減額されても、たとえ支給されなくても月額で決めている金額を割増賃金の算定基礎額としなければなりません。

ただし、皆勤手当が労基法施行規則8条の「①1カ月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当」に該当する場合は、割増賃金の算定基礎に算入しない賃金の「臨時に支払われた賃金」に準ずるものとして、算定基礎に算入しないことも可能です。