

Q 役付手当を支払えば割増賃金は不要か

A

店長など一定のポストの者に対して、役付手当を支給すれば管理監督者であるから労働時間の規制がなく、役付手当を払えば割増賃金は支給しなくてもよい、ということにはなりません。

行政解釈によれば、「企業が任命する役付者であればすべてが（労基法第41条第2号の）管理監督者として例外的取扱いが認められるものではない」（昭64.3.14基発第150号）と解されています。

管理監督者に該当しないケースでも、「役付手当に残業代を含むから」と説明することで、問題を回避しようとする会社も見受けられます。しかし、法に違反しないためには、「割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とに区別することができ、かつ、割増賃金相当部分が法定の額以上支払われている」（平12.3.8基収第78号）という条件を満たさなければいけません。

割増賃金相当部分は、割増賃金の算定単価に残業時間数を乗じたものになります。

割増の算定基礎から除外できるのは、家族手当、通勤手当など労基法第37条第4項、労規則第21条で限定列挙された7種類の除外賃金項目に限られ、役付手当はこれに該当しませんので、割増賃金の算定単価は、役付手当のうち割増賃金相当として区分されている部分を含めて算出しなければなりません。

法所定の計算による割増賃金額が役付手当の割増賃金相当部分を上回っているときは、差額を追加支給しなければなりません。

なお、逆に下回っているときも、契約上の定めに従って全額の役付手当を支給する義務を負います。