

賃金関係

Q 年休取得によって減額される皆勤手当は、割増賃金の算定基礎に含めるべきか

当社では、パートタイマーの出勤奨励を目的に皆勤手当を新設する予定です。なお、皆勤手当は年休を取得することで一定額を減額しようと考えています。このように、毎月の額が変動する場合でも、時間外の割増賃金を支払う場合、算定基礎に算入しなければならないでしょうか。 (神奈川県 H社)

A 原則、割増賃金の算定基礎に算入する必要がある。なお年休取得による皆勤手当の減額については、年休取得への著しい抑制とならないよう取り扱う必要がある

回答者 福田芳明 ふくだ よしあき 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 割増賃金の算定基礎となる賃金

割増賃金の算定基礎となる賃金については、労働基準法（以下、「労基法」）37条1項において、「通常の労働時間又は労働日の賃金」とされ、所定労働時間または、所定労働日に対して支払われる賃金とその対象となり、基本給のみならず、所定労働時間に労働したことに対して支払われる手当等も、割増賃金の算定基礎に含める必要があります。

しかし一方で、家族手当や通勤手当のように、労働と直接的な関係が薄く個人的事情等により支給されることとなる賃金についても算定基礎に含めることは、必ずしも妥当ではないとして、労基法37条4項ならびに労基法施行規則21条により、割増賃金の算定基礎に算入しない賃金を定めています〔図表1〕。なお、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）。

2. 皆勤手当の算定基礎賃金算入の可否について

皆勤手当の算定基礎賃金への算入の可否についてですが、前述のとおり、割増賃金の算定基礎に算入しない賃金については、〔図表1〕による賃金が制限列举されており、これらに該当しない賃金については、算定基礎に含める必要があります。よって、ご質問のケースのように、出勤奨励を目的に支給する皆勤手当について、たとえ毎月の金額に変動があったとしても、「通常の労働時間の賃金」と解され、〔図表1〕の賃金にも該当しませんので、割増賃金の算定基礎に含める必要があります。

ただし、例外として、皆勤手当については、労基法施行規則8条により定められた賃金〔図表2〕における「1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」に該当する場合については、割増賃金の算定基礎に算入しない賃金（〔図表1〕の「臨時に支払われた賃金」「1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金」）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。

この、「1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」に該当するか

図表1 割増賃金の算定基礎に算入しない賃金

- ア 家族手当
- イ 通勤手当
- ウ 別居手当
- エ 子女教育手当
- オ 住宅手当（住宅に要する費用（家賃・住宅購入費用）により住宅手当額が決定する場合に限る）
- カ 臨時に支払われた賃金
- キ 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

否かについては、単に皆勤手当の支給基準となる判定期間を、例えば2カ月（1カ月を超える期間）にすればよいというわけでもありません。ここでの判断のポイントとしては、まず、判定期間を1カ月ごとにしないことへの根拠は明確かどうかといった点が考えられ、例えば、皆勤手当の支給判定期間を2カ月間の出勤状況とし、2カ月間無欠勤なら1万円とする等、結果として1カ月ごとに判定しているとはみなされない支給基準を、就業規則等に明確に定めることが必要となります。

また、その他判断のポイントとして、実際の支給額が皆勤手当として社会通念上妥当かどうか、これまでに1カ月を判定期間とする皆勤手当に準ずるような手当を支給していないかどうかといった点などについても総合的に検討する必要があります。結果、割増賃金の算定基礎に算入しない皆勤手当としては認められないケースもあります。

3. 年休取得時における皆勤手当の取り扱いについて

前述のとおり、皆勤手当は、毎月の額が変動する場合にも、原則、割増賃金の算定基礎に含める必要があります。ちなみに、ご質問のケースでは、年次有給休暇（以下、「年休」）

図表2 臨時に支払われた賃金、または1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)に準ずるもの

- ① 1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
- ② 1カ月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- ③ 1カ月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給または能率手当

取得時に皆勤手当を減額する措置も検討されていますが、労基法附則136条では、年休取得時の取り扱いについて、「使用者は、年休を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしないようにしなければならない」とし、年休を取得したことによる労働者への不利益な措置を禁止する旨を定めています。

では、年休取得時に皆勤手当を減額する措置は労基法附則136条に抵触し、かつ、当該措置は必ず無効になるのでしょうか。これについて、判例上、年休取得時の皆勤手当の減額については、法の趣旨からみた場合には必ずしも望ましいものではないとしながらも、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年休の取得に対する事実上の抑止力の強弱等の事情を総合的に判断した結果、年休取得を抑制し、かつ、その権利の保障を失わせるとまではいえない場合、年休取得時における皆勤手当の減額は有効であるとしています（沼津交通事件 最高裁二小 平5.6.25 判決、練馬交通事件 東京地裁 平16.12.27 判決）。

上記の点からも、通常、年休取得時の皆勤手当の減額を行う際には、その減額の程度等を勘案し、年休取得を著しく抑制することのないよう取り扱う必要があると考えられます。