

相談内容

私が勤めている会社では、残業手当の単価を算出する際に、月給を月労働日数 22日で割る方法で出しています。この日数は何年も前から同じで、就業規則にも明記されています。

しかし、今年の出勤カレンダーによると、出勤日数は250日であり、月平均に直すと20.8日となりますので、22日で割った単価では労働者に不利になるのではないかと会社に申し出たところ、就業規則どおりなので問題ないと言われました。仕方ないのでしょうか。

お答え

残業手当の時間単価の算定には、労働基準法施行規則第19条で所定労働時間数を用いることが定められており、月給の場合、月の所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における月平均所定労働時間数）を用いることになります。

所定労働時間数を算出するためには、その前提として、年間所定休日数と1日の所定労働時間数が必要になりますが、それらについては、会社によって定め方が異なっていると思われます。

したがって、それらがどのように規定されているかを確認の上、単価の算定方法が適切かどうか、所轄の労働基準監督署にご相談ください。

[平成28年10月作成]