

## ① 単身赴任手当の割増賃金への算入 ② 労使協定の最適な有効期間起算日

**問①** 当社では、単身赴任している正社員に月5万円、嘱託社員に月3万円の単身赴任手当を支給していますが、この手当

の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当、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は算入しなくて良いとされています。

このうち、家族手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当は、労働と直接的な関係が薄く個人的事情に基づいて支給される賃金であるため割増賃金の基礎から除外したもので、これらの手当は、「名称にかかわらず実質によって取り扱うこと」（昭22・9・13発基17号）とされていますので、その支給要件によって除外する手当に該当するか否かを判断します。

は時間外・休日労働の割増賃金の算定基礎に入れなくとも良いでしょうか。  
**答①** 労働基準法（以下「法」と略します）37条では、法定時間外・休日労働に対しては法定率以上の割増賃金を支払うことが規定され、割増賃金

例えば、家族手当と称していても扶養家族数に関係なく一律に支給される手当は該当せず（昭22・

12・26基発572号）、通勤距離又は通勤に要する実費に関係なく一律に支給される通勤手当も該当せず（昭23・2・20基発297号）、住宅に要する費用に関係なく一律に支給される住宅手当も該当せず（平11・3・31基発170号）、これらの手当は割増賃金の基礎に算入しなければなりません。

お尋ねの単身赴任手当は、家族が住む住宅と赴任先の住宅との距離又はその間の移動に要する公共交通機関実費等に同じて算出されていますので、除外する賃金（別居手当）には該当せず、割増賃金の算定基礎に入れないければなりません。

**問②** 当社は、有効期間を4月1日から1年間とする36協定と1年単位の変形労働時間制の協定を

し、労基署に届け出ていますが、1月1日から1年間で協定している会社もあると聞きました。どちらが良いのでしょうか。  
**答②** 36協定とは、法36

条に基づき、適法に時間外・休日労働を行わせることができる労使協定で、1年単位の変形労働時間制の協定とは、法32条の4に基づき、1年以内の期間を平均し週40時間を超えずに特定の日・週に法定労働時間を超えて労働させることができる協定です。

お尋ねの協定の有効期間は、いずれも原則は1年ですが、起算日については法令等で指定されていませんので、都合の良い日にすれば良いこととなります。

まず、36協定については、1日を超える一定期間における延長時間を協定しなければならず、この期間は通常1カ月とします。そして、例えば『1カ月45時間』と協定した場合に、その45時間をどこで捉えるかということ

ですが、賃金計算期間に合わせると、同期間には割増賃金を計算するため時間外・休日労働時間数を集計しますので、管理がしやすくなります。ですから、1カ月の起算日は、毎月20日締切りの会社では21日とし、それに合わせて、36協定の有効期間の起算日は4月21日とか1月21日（同様に末日締切りの会社では、4月1日とか1月1日）が良いと思います。

次に、1年単位の変形労働時間制の協定の有効期間については、労働日を設定しなければならぬため、会社の操業カレンダーの期間に合わせるのと良いでしょう。ただし、同協定において、最初の期間以外の各期間の労働日数と総労働時間を定め、各期間の初日の30日以上前に労働日と労働日ごとの労働時間を定めることとしていた場合には、シフト表で定める期間と有効期間の起算日を合わせると良いと思います。