

『30 時間みなし残業制で 50 時間働いた』

「みなし残業制度を採用している会社で、みなし残業時間を超えてしまった場合、超過した時間の残業代はどうなりますか」という問い合わせがありました。

みなし残業制度は、指定のみなし残業時間を一律支払い、残業代の計算を一律で省くことによって、規定の基本給+みなし残業代を支払うことにより給与計算を効率化することにあります。

したがって、みなし残業時間を超過した場合は、超過した残業代の支払いが必要とされます。

例えば、30 時間分のみなし残業制度を導入している会社で、50 時間の残業をした場合、1 時間当たりの賃金は 1500 円とします。1 時間当たりの賃金に、割増率 1.25 倍 ($1500 \times 1.25 \times 20$ 時間) の 3 万 7500 円とされます。

1 時間当たりの賃金は、基本給÷月の平均所定労働時間で算出されますが、おおよそ基本給÷(1 日の定時の業務時間×20 日)で計算可能です。例えば、基本給が 20 万円で、1 日 8 時間勤務している場合、 $20 \text{ 万円} \div (8 \text{ 時間} \times 20 \text{ 日})$ で 1 時間当たり 1250 円です。

みなし残業制度を導入しても、結局通常の残業代を支払うということになりますが、主なメリットは、①残業代の計算を効率化できるということです。みなし残業制度があることによって、指定のみなし残業時間以下しか残業していない人の残業代の計算を一律で省けます。例えば、みなし残業時間が 30 時間、実際の残業時間が 10 時間の場合、実残業時間がみなし残業時間より短いので残業代の計算が必要なくなり、規定の基本給+み

なし残業代を支払えば給与計算が終わるわけです。結果、賃金の計算業務を効率化でき、従業員がより価値を生み出す業務に集中できる環境が作れるメリットがあります。

②のメリットは、従業員の業務効率の意識を促せることです。みなし残業制度は、従業員にみなし残業時間以下で業務を終わらせようという意欲を湧かすきっかけになります。

みなし残業時間が 30 時間とすると、従業員は月の残業時間を 30 時間より短くすればその分のみなし残業代は得できます。できるだけ仕事を定時間内や短い時間内で終わらせようとするため、生産性を高める努力をしてくれます。

このように、みなし残業制度を通じて、従業員が成長するきっかけを作れるのです。加えて効率化された業務フローや業務効率化のノウハウが社内に貯まっていきます。従業員の成長やノウハウの蓄積は会社にとって事業の成長に繋がるため、将来的に大きなメリットが見込めます。