

**Q342. 残業代（割増賃金）込みだった月給の内訳を明確にするため、既存の社員に関し、通常の労働時間・労働日の賃金と残業代（割増賃金）に当たる部分とを判別できるようにするために賃金の内訳を変更する場合の注意点を教えてください。**

残業代（割増賃金）込みだった月給の内訳を明確にするため、既存の社員に関し、通常の労働時間・労働日の賃金と残業代（割増賃金）に当たる部分とを判別できるようにするために賃金の内訳を変更する場合は、労働条件の不利益変更と判断される可能性が高いと思われます。基本的には使用者が一方的に社員の賃金の内訳を社員に不利益に変更することはできませんので、社員から賃金内訳変更に関する同意書、賃金規定変更に関する同意書を取る作業を行う必要があります。

「賃金内訳の変更について、全社員に説明したところ、誰からも異議が出ず、不平不満も言わずにそのまま働き続けている。」というだけで、賃金内訳変更は社員の同意があったと思ひ込むようなことがないようにして下さい。