



割増賃金の考え方

労働基準法（以下「労基法」とします。）では、週又は1日の労働時間の限度（以下「法定労働時間」とします。）を定め、原則週1日又は4週4日以上以上の休日（以下「法定休日」とします。）を設けることを罰則付きで規定しています。しかし、この範囲でしか労働をさせることができないと企業活動が停滞する可能性もありますので、労基法第36条で定める36協定を労働者の過半数代表者等と締結し、これを所轄労基署長へ届出することにより、法定労働時間を超え、又は法定休日に労働をさせることが認められています。この場合、労基法第37条で定められた割増賃金の支払いが必要になりますので、今号ではおさえておくべき割増賃金の考え方についてまとめました。

■法定時間外労働

労基法第32条では法定労働時間を定めています。まず週の労働時間を40時間以内とし、1日の労働時間の上限8時間を基準に各日に割り振ることとなりますが、法定労働時間を超えて労働させた場合には割増賃金の支払いが必要になります。ここでいう「労働時間」とは労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間で、拘束時間から休憩時間を除いた労働時間となりますが、解釈例規では「実労働時間をいう」とされています（H.11.3.31基発168号）。例えば、労働者が遅刻をして終業時刻後まで労働をしても、実労働時間が法定労働時間を超えなければ割増賃金の支払いは不要です。また、午前半休を取得し、終業時刻後まで労働をした場合でも、同じく実労働時間が法定労働時間を超えるまでは割増賃金の支払いは不要となります。皆様の会社の就業規則では「終業時刻後から割増賃金を支払う」という規定になっていないのでしょうか。あらためて確認をしてみると良いかもしれません。

なお「1週間の起算日」は、就業規則その他に別段の定めがない限り日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいうものとされ、「1日」とは午前0時から午後12時までの暦日をいうものであるとされています。しかし、継続勤務が二暦日にわたる場合には、始業時刻の属する日の労働として、1日の労働とすることとされています（昭63.1.1基発1号）。

■法定休日労働

労基法第35条では法定休日を定めています。週1日以上以上の休日を原則とし、それが難しい場合は起算日を明確にして4週間4日以上以上の休日を与える変形休日制を定めることも可能ですが、法定休日に労働をさせた場合には割増賃金の支払いが必要になります。「休日」とは労働者が労働契約に基づく労務提供義務を負わない日で、暦日によるものとされていますが、交代制等の場合には、連続24時間の休息を与えればよいとされています（S.63.3.14基発150号）。また、週休2日制の場合は、1日は法定外休日となりますが、就業規則で法定外休日の割増賃金を法定休日同様にしていなくてもチェックポイントです。なお、労働日に時間外労働をし、それが午前0時を過ぎて法定休日にかかった場合でも労働日である前日からの1勤務となりますが、法定休日にかかった時間については法定休日労働の割増賃金が必要になることに注意してください。

■割増率

割増賃金の対象となる労働	割増率		根拠
法定時間外労働 (1日8時間・週40時間超)	月60時間以下	25%以上	政令309号(H.12.6.7)
	限度時間(1ヶ月45時間、1年360時間等)を超えたとき	25%以上を超える率とするよう努める	36協定の延長限度時間に関する基準(厚労省告示316号 H.21.5.29)
	月60時間超え	50%以上 (中小事業主は当分の間猶予)	労基法37条1項ただし書
法定休日労働	35%以上		政令309号(H.12.6.7)
深夜労働(午後10時から午前5時までの労働)	25%以上		労基法37条4項

例) 始業: 9時 終業: 翌日午前3時 休憩: 1時間 (法定時間外労働合計60時間以下/月、40時間以下/週)の場合

午後6時~午後10時 1(通常賃金)+0.25(法定時間外割増)

午後10時~翌日午前3時 1(通常賃金)+0.25(法定時間外割増)+0.25(深夜割増)

※翌日が法定休日の場合 午前0時~翌日午前3時 1(通常賃金)+0.35(法定休日割増)+0.25(深夜割増)

知っておきたいミニ知識

固定残業手当制度の留意点

固定残業手当制度とは、割増賃金を定額で支払う制度をいいますが、この制度自体は違法という訳ではありません。しかし、正しく制度設計をしていない場合は未払残業の温床となることがあり、労基署調査で指導を受けるケースや、訴訟等で無効と判断されるケースが増えています。この制度が無効とされると、会社として支払済と考えていた固定残業手当部分は支払っていないものと解釈され、さらに固定残業手当部分も残業手当単価算出の基礎に含まれることとなり残業単価が上がる可能性もあります。以下に、最低限必要とされる事項をまとめます。

- ①対価性…就業規則や個別の雇用契約書等で、固定残業手当を時間外労働等の対価として支払うことを明記する。
- ②明確区分性…解釈例規や裁判例では、通常の労働時間の賃金に当たる部分と、割増賃金に当たる部分とを明確に区分できるようにしていることが求められます。なお、基本給に組込むケースと別手当として支払うケースがありますが、別手当として支払う方が有効性は高くなり、金額ではなく時間数で表示する場合には、計算方法の明示も求められるケースが多いのが実状です。
- ③差額支払の合意…実際の時間外労働時間等から算出した時間外労働手当等が、固定残業手当の額を上回る場合に、差額を支払うことは当然必要ですが、この内容も就業規則等に明記しておくことを求められることがあります。

昨今、固定残業手当制度を設ける企業も多く見られますが、労基署調査や訴訟対策として、自社の制度が可能な限り有効と解釈されるよう、専門家に相談する等により制度設計を再確認しておくことが重要と考えられます。