

5 割増賃金

Q 週休二日制で休日の土曜日に出勤したが割増率が25%で計算された

A 労基法上35%以上の割増率が求められるのは、法定休日の労働である

法律のポイント

変形労働時間制による場合を除き、1日・1週の法定労働時間を超えた労働が時間外労働であり、法定休日は割増賃金(35%・25%)の違いからあらかじめ定めなければならない。労基法は最低基準であり、労使で法を上回る取扱いを定めたときは、それによる(労基法第37条)。

解説

所定労働時間と法定労働時間

就業規則等に定められた労働時間を所定労働時間といい、法定労働時間は1日8時間・週40時間である。

労基法にいう時間外労働とは、法定労働時間を超えた労働時間であり、所定労働時間を超えても法定労働時間以内であれば、その時間に対する割増が支払われなくても法律上は問題がない。

たとえば、週休二日制の下で所定労働時間を1日7時間とした場合における8時間までの1時間及び35時間(7時間×5日)を超え週法定労働時間(40時間)に達するまでの時間は、時間外労働ではないから通常の賃金の支払で足りる、とするのが最低基準たる労基法の取扱いである。この法定労働時間以内の「所定外」労働時間について、労使で法を上回る取扱いを定めたときは、労基法より優先する取扱いとなる。

休日労働

労基法上35%以上の割増率が求められる休日労働とは、1週1回又は4週4日の法定休日における労働である。週休二日制は、法定休日の他に1日の休日を設けるものであるから、その日に労働しても法定休日労働ではない。この「法定外」休日労働についても、労使で法を上回る取扱いを定めたときは、それによることになる。

週法定労働時間との関係

なお、上記の「所定外」休日労働の場合は、週法定労働時間との関係から時間外労働に注意が必要である。

例：完全週休二日制、所定1日7時間労働
土曜日(休日)7時間勤務した時

①

日	月	火	水	木	金	土
休	8	7	7	8	7	(7)

②

日	月	火	水	木	金	土
休	7	8	7	9	9	(7)

①の場合は週の総労働時間が44時間となり、4時間（44-40）が時間外労働となる（土曜日勤務が3時間以内であれば法定時間外労働とはならない）。

②の場合は木・金曜日各1時間が8時間を超えて時間外労働となる。週の総労働時間47時間のうちすでに支払うことになっている2時間と土曜日の5時間（47-2-40）の計7時間が法定割増賃金の対象となる。

ただし、法定内時間外（40-35）の5時間の扱いは労働協約で決められる。なお、①②ともに35時間を超え40時間までの5時間分については時間賃金の支払いが必要。

割増率

割増率は次のとおりである。

*時間外労働 25%以上

ただし、特別条項付き協定の時間外労働は、労使協定で法を上回る率にすることを努力義務。月60時間を超える時間外労働は50%の割増率となる（中小企業は当分の間適用猶予）。

1カ月の時間外労働		
45時間まで（限度基準）	割増賃金 25%	⇒通常の36協定
45時間超～	特別条項付き協定、労使で時間短縮・割増率引き上げ努力義務	⇒特別条項付き協定
60時間超～	割増賃金 50%以上 引き上げ分について、有給の代替休暇も可	⇒中小企業は適用猶予

→36協定と特別条項付き協定(29P)

*休日労働(法定休日) 35%以上

*深夜労働 25%以上

割増賃金の算定基礎

割増賃金計算の基礎となる「通常の賃金」とは、

*時給の場合 その全額 *日給の場合 日給÷所定労働時間

*月給の場合 月給÷所定労働日数÷所定労働時間

で計算された時間給額で、家族手当、住宅手当(注)、通勤手当、一時金などは計算基礎から除外される。

(注) 実態として、住宅扶助としての性格を有するものである手当に限る。家賃、住宅ローンの返済額などに無関係に一律に支給する制度の場合は、計算基礎に含まれる。

<具体例>

1. 計算基礎から除外するもの

- ①住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給する。
例えば、賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額的一定割合を支給することとされているもの。
- ②住宅に要する費用を段階的に区分し、費用が増えるにしたがって額を多くして支給。家賃月額5～10万円の者には2万円、家賃月額10万円を超える者には3万円を支給することとされているようなもの。

2. 計算基礎に含むもの

- ①住宅の形態ごとに一律に定額で支給する。
例えば、賃貸住宅居住者には2万円、持家居住者には1万円を支給することとされているようなもの。
- ②住宅以外の要素に応じて定率又は定額で支給。
例えば、扶養家族がある者には2万円、扶養家族がない者には1万円を支給することとされているようなもの。
- ③全員に一律定額で支給することとされているもの。

パートの場合

パートがその所定労働時間（契約時間）を超えて労働した場合でも、法定労働時間に達するまでの時間は通常の間賃金の支払で足りる。

この場合も労使で法を上回る取扱いを定めた場合はそれによることになる。

固定残業代

法律に明文の規定はないが、時間外労働・休日労働・深夜労働に対する割増賃金を、予め定額の手当や基本給の一部として支給する制度。裁判例では、通常の間賃金と時間外割増賃金等が明確に区分できること、労基法所定の計算方法による額が上回る時はその差額を支払うことが求められている。

罰則

労基法第32条、第36条、第37条違反は6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金

<参照条文> 労基法第32条、第35条、第36条、第37条、第138条、割増賃金令