

## 7 時間外、休日及び深夜の割増賃金（法第37条）

使用者は、労働者に時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせたときは、次の割増賃金を支払わなければなりません。

- ① 非常災害時のため又は36協定に基づき法定の労働時間を超え労働させた場合…通常の賃金の2割5分以上の割増賃金、1か月に60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、5割以上の割増賃金
- ② 非常災害等のため又は36協定に基づき法定の休日に労働させた場合…通常の賃金の3割5分以上の割増賃金
- ③ 深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合…通常の賃金の2割5分以上の割増賃金

この割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は参入しなくても差し支えありません。

①の1か月に60時間を超える時間外労働を行わせた場合の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。

### ○留意点

ア 1か月に60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。

#### 猶予される中小企業

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

(例)  
製造業（「その他」の業種）  
・ 資本金1億円、労働者数100人  
→ 中小企業  
・ 資本金1億円、労働者数500人  
→ 中小企業  
・ 資本金5億円、労働者数100人  
→ 中小企業  
・ 資本金5億円、労働者数500人  
→ 大企業

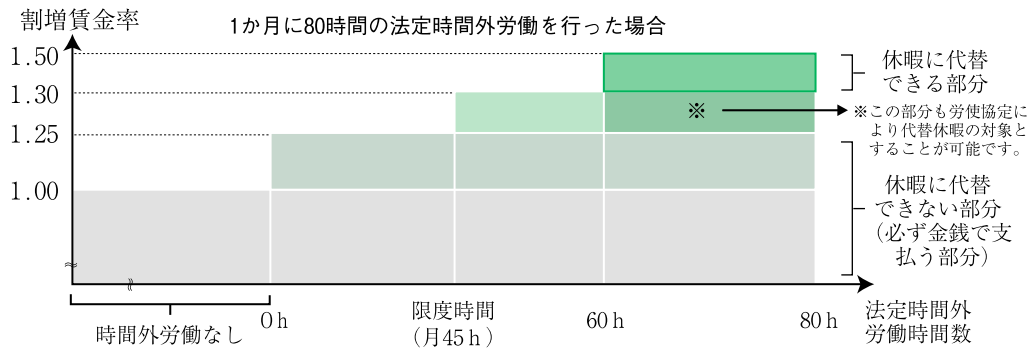
※業種分類は日本標準産業分類（第12回改定）に従っています。

ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。（注）（※）

（注）中小企業の割増賃金率については、平成22年4月1日施行から3年経過後に改めて検討することとされています。

詳しくは、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）の改正労働基準法の解説を参考にしてください。

イ 1か月に60時間を超える時間外労働を行わせた場合の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。



代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それが無い場合は過半数代表者との間で**労使協定**を結ぶ必要があります。

### 労使協定で定める事項

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

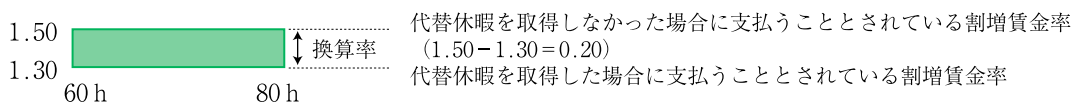
※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。  
個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

### ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\text{代替休暇の時間数} = \left[ \text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right] \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}}{\text{換算率}}$$



換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。  
例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80-60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。

### ②代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から**1日、半日、1日または半日**のいずれかによって与えることとされています。

### ③代替休暇を与えることができる期間

代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から**2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

#### ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

##### 取得日の決定方法（意向確認の手続）

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

##### 割増賃金支払日

代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

詳しくは、厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）の改正労働基準法の解説を参考にしてください。

ウ 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます（企業規模にかかわらず、適用されます）

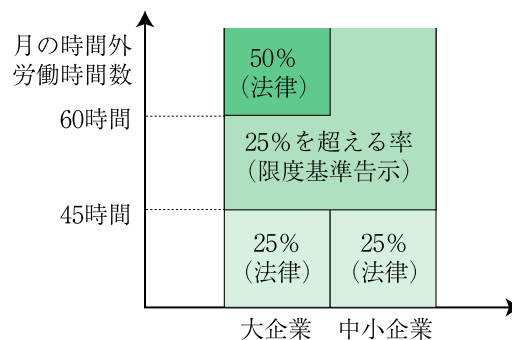
また、限度時間を超える時間外労働を行うため特別条項付き協定を結ぶ際には、次のことが必要になります。

（ア）限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超え3か月以内の期間、1年間）ごとに割増賃金率を定めること。

（イ）（ア）の率を法定割増率（2割5分以上）を超える率とするよう努めること。

（ウ）そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めること。

【図】時間外労働に対する割増賃金率の仕組み



エ 時間外労働が深夜に及んだ場合の割増賃金は、1か月に60時間以内の時間外労働を行わせた場合は5割以上の率、1か月に60時間を超える時間外労働を行わせた場合は7割5分以上の率、休日労働が深夜に及んだ場合の割増賃金は、6割以上の率となります。

オ 割増賃金を支払うべき「休日労働」とは、法第35条の休日における労働です。したがって、毎週1日又は4週4日の法定休日のほかに休日がある場合に、その日に労働させても「休日労働」の割増賃金を支払う義務はありません。ただし、法定休日以外の休日の労働により週の法定労働時間を超える場合には、「時間外労働」の割増賃金を支払わなければなりません。

カ 休日のうち、法定休日に労働したときには3割5分以上の率で計算した割増賃金を支払い、その他の休日は3割5分未満の率で計算した割増賃金を支払う等の定めをする場合には、労働条件を明示する観点から、就業規則等により3割5分以上の割増賃金率の対象となる休日が明確になっていることが望ましいといえます。

キ 割増賃金の算定基礎から除く賃金は名称にかかわらず実質によって取り扱うこととなります。したがって、家族手当でも家族数に関係なく一律に支給される手当や通勤手当でも距離に関係なく一律に支給される手当は、算定基礎に算入しなければなりません。

ク 住宅手当の具体的範囲

a 割増賃金の基礎から除外される住宅手当とは、住宅に要する費用に応じて算定される手当をいうものであり、手当の名称の如何を問わず、実質によって取り扱うこと。

b 住宅に要する費用とは、賃貸住宅については、居住に必要な費用、持家については、居住に必要な住宅の購入、管理等のために必要な費用をいうものであること。

c 費用に応じた算定とは、費用に定率を乗じた額とすることや、費用を段階的に区分し費用が増えるに従って額を多くすることをいうものであること。

d 住宅に要する費用以外の費用に応じて算定される手当や、住宅に要する費用に関わらず一律に定額で支給される手当は、本条の住宅手当に当たらないものであること。