

割増賃金の計算方法

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場合、法令で定める割増率以上の率で算定した割増賃金を支払わなければなりません(労基法第37条)。

種類	支払う条件	割増率
時間外労働	法定時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	2割5分以上(1か月60時間を超える時間外労働については5割以上※中小企業は、2023年4月1日から適用)
休日労働	法定休日(週1日)に労働させたとき	3割5分以上
深夜労働	22時から5時までの間に労働させたとき	2割5分以上

割増賃金は、以下の計算で算出します。

$$\boxed{\text{1時間あたりの賃金額}} \times \text{時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数} \times \text{割増率}$$

「1時間あたりの賃金額」は、どうやって算出するのですか？



月給制の労働者の場合、以下の計算で算出します。

$$\text{① 1年間の所定労働日数} \times \text{1日の所定労働時間} \div 12 = \text{1か月の平均所定労働時間}$$

$$\text{② 月給} \div \text{1か月の平均所定労働時間} = \boxed{\text{1時間あたりの賃金額}}$$

例：年間休日が125日、1日の所定労働時間が8時間の会社で、月給24万円の労働者の場合。

$$\text{① } (365-125) \times 8 \div 12 = 160、\text{② } 240,000 \div 160 = \boxed{1,500}$$

この労働者の場合、1時間あたりの賃金額は1,500円となりますが、これに割増率をかけた金額を支払わなければなりません。



割増賃金の算定基礎に含まれる「月給」は基本給だけですか？



割増賃金の基礎となる賃金から除外できるものは、

- ①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の7つです。

よって、基本給以外にも、これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

また、①～⑤の手当についても、このような名称の手当であれば、全て基礎から除外できるというわけではありません。例えば、扶養家族の人数や実際に生じた通勤費、家賃の金額などに関係なく一律で支給する場合、算定基礎に入ります。



時間外労働が深夜までかかった場合、割増賃金はどのように支払いますか？



時間外労働に対する割増賃金、深夜労働に対する割増賃金をそれぞれ支払います。

例えば、1時間あたりの賃金額が1,500円の労働者に、13時から23時まで(うち休憩1時間)労働させた場合、22時から23時までは時間外労働かつ深夜労働となるため、

$1,500(\text{時間給}) \times 1.5(\text{時間外労働 } 1.25 + \text{深夜労働 } 0.25) = 2,250$ 円支払わなければなりません。



割増賃金の計算が大変なので、固定残業代を採用してもいいですか？



固定残業代とは、一定時間分の時間外労働、休日労働、及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金のことです。これを採用するには、就業規則等へ何時間分の固定であるかの明記が必要です。また、実際に労働させた時間数よりも固定残業代が低い場合、差額を追加で支払わなければなりません。

例えば、固定残業代を毎月20時間分支払う規定の会社において、25時間の時間外労働を行った労働者がいる場合、この労働者に対しては、20時間分の固定残業代の他に5時間分の時間外労働に対する割増賃金を加算して支払う必要があります。



計算してみましょう！

$$\boxed{} \times \boxed{} \div 12 = \boxed{}$$

1年間の所定労働日数 1日の所定労働時間 1か月の平均所定労働時間

$$\boxed{} \div \boxed{} = \boxed{}$$

月給 1か月の平均所定労働時間 1時間あたりの賃金額

(基本給+各種手当)



このリーフレットは法令で定められた基準について解説しているものです。割増率、適用基準等について、就業規則等で労働者にとって有利な規定を定めている場合は、就業規則等で定めた規定が優先されます。また、特例措置や裁量労働、変形労働時間制等を導入している場合はこのリーフレットの説明と異なる場合があります。

ご不明な点は、当署にお問い合わせください。

