

11 割増賃金（労働基準法第37条）

(1) 時間外割増賃金

通常の労働時間の賃金計算額(※1)の25%増し(※2)以上

(※1)(6)参照。

(※2)月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金については、(2)参照。

変形労働時間制等を採用している場合

- ア 1年変形制、1か月変形制、1週非定型変形制
 - ・・予め定めた1日又は1週間の労働時間を超え、かつ1日8時間又は1週40時間を超えた場合
 - ※62 ページ参照。
- イ 事業場外みなし制
 - ・・業務の遂行に通常必要とされる時間が、1日8時間を超えた場合
 - みなした労働時間の合計が、1週40時間を超えた場合
- ウ フレックスタイム制
 - ・・28, 31 ページ参照
- エ 裁量労働制
 - ・・協定で定めた時間が、1日8時間又は1週40時間を超えた場合

(2) 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金

月60時間超の時間外労働に対して50%以上の割増賃金を支払わなければならない規定は、令和5(2023)年4月1日から全ての規模の事業場に適用されています。(詳細は次ページ以降参照)

月60時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません

(例) 平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働(土曜が所定休日、日曜が法定休日)した場合

日	月	火	水	木	金	土	法定時間外労働時間数
			1	2	3	4	⇒ 3時間×3日 = 9時間 9時間
5	6	7	8	9	10	11	⇒ 3時間×5日+4時間 = 19時間 28時間
12	13	14	15	16	17	18	⇒ 3時間×5日 = 15時間 43時間
19	20	21	22	23	24	25	⇒ 3時間×5日 = 15時間 58時間
26	27	28	29	30	31		⇒ 3時間×5日 = 15時間 73時間

法定休日労働時間数

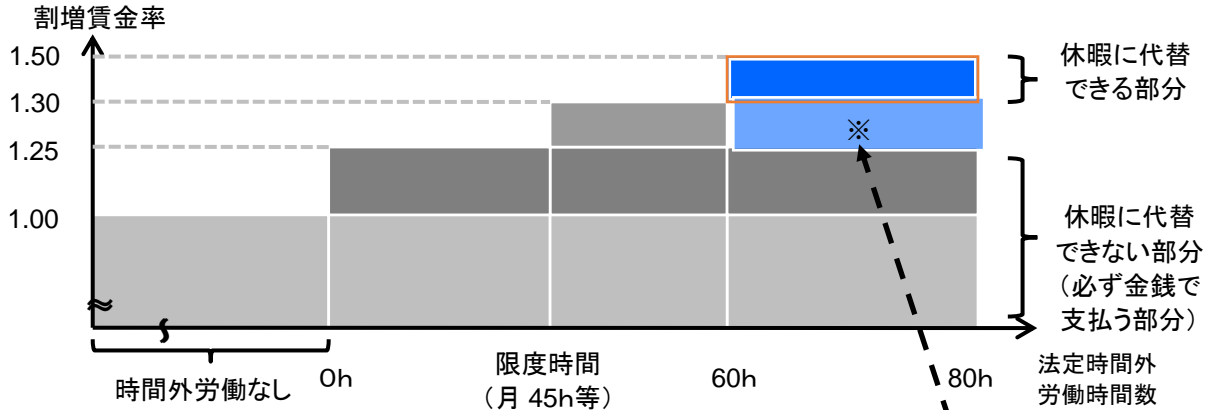
2時間

この時間数は加えません

法定時間外労働時間数の累計が1か月60時間を超える、27日の時間外労働3時間目から、割増賃金率が5割となる

引上げ分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

1か月に80時間の法定時間外労働を行った場合



※(法定時間外労働時間が、1か月45時間を超えると30%割増と規定している場合)この分も労使協定による代替休暇の対象とすることができます。

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で次のことを、**労使協定**を締結する必要があります。

- 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

具体的な内容(例)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。

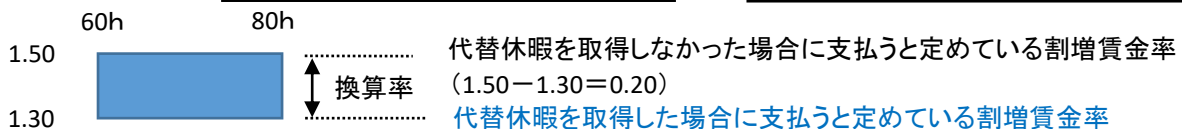
労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

【①代替休暇の時間数の具体的な算定方法】

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

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です。

$$\text{換算率} = \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うと定めている割増賃金率}}{\text{代替休暇を取得した場合に支払うと定めている割増賃金率}}$$



換算率を何%にするか等、労使協定で定めます。例の場合、代替休暇は、 $(80-60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

【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。

※ 半日について、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分ですが、所定労働時間の2分の1とせず、午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれとすることもできます。その場合、労使協定でその旨を定めておきましょう。

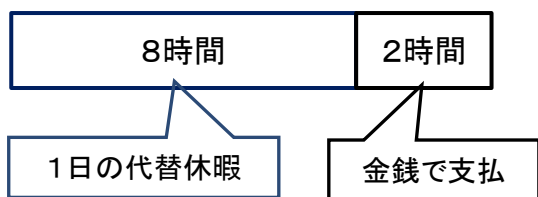
端数の時間がある場合

労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。

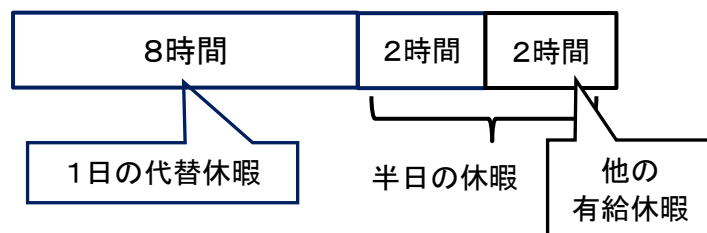
他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇(※)が考えられます。(※ 労働者の請求が前提です。)

(例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

① 1日(8時間)の代替休暇を取得し、端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



② 1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



【③代替休暇を与えることができる期間】

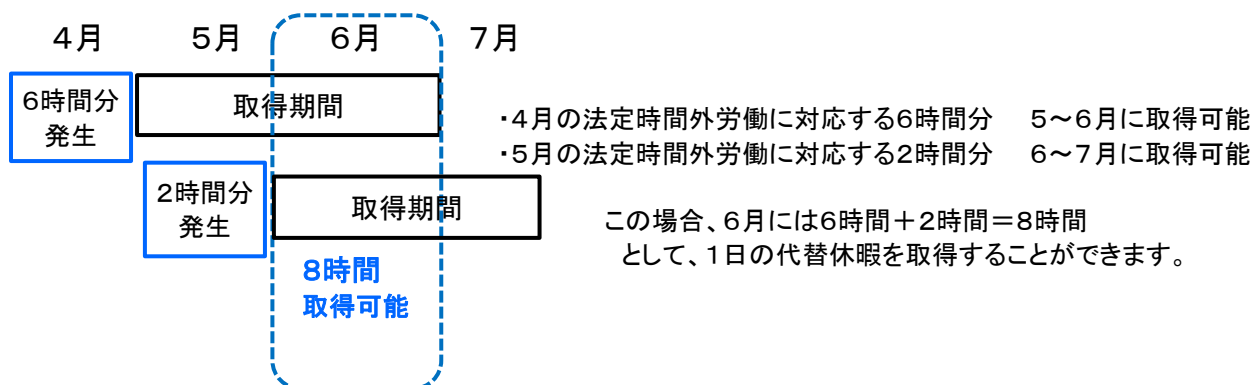
代替休暇は、法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から**2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。

※ 期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合

※ 1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



【④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日】

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。

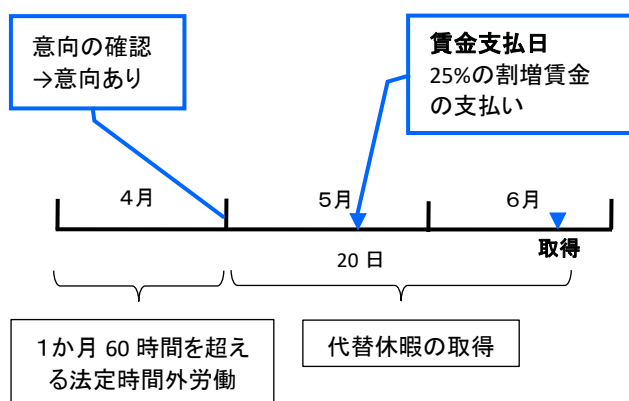
ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

割増賃金支払日

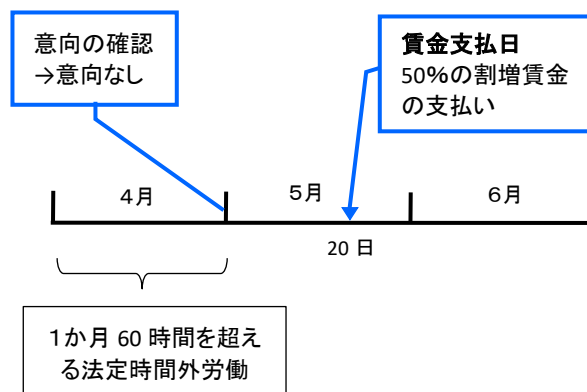
代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

例: 賃金締切日が月末 支払日が翌月 20日 代替休暇は2か月以内に取得
代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率 50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率 25% の事業場

(A) 労働者に代替休暇取得の意向がある場合



(B) 労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等



(3) 休日割増賃金

通常の労働時間の賃金計算額(※1)の35%増し(※2)以上

(※1) (6)参照。

(※2)「法定」休日の場合。そのほかの休日については、労使の定めによります。

- ✓ 労働基準法第41条による適用除外(「管理監督者」など)
時間外割増賃金と同じく、適用が除外されます。
- ✓ 振替休日を与えた場合
原則として、休日労働となりませんが、「代休」との違い(46 ページ参照)に留意する必要があります。
- ✓ 1日8時間を超える場合
法定休日労働中に、「時間外労働」という考えはありませんので、休日割増賃金(35%増以上)の支払いで差支えありません(休日割増+時間外割増加算(25%+35%)は不要)。

(4) 深夜割増賃金

通常の労働時間の賃金計算額(※1)の25%増し以上(※2)

(※1) (6)参照。

(※2)深夜時間帯とは、午後10時～翌午前5時までをいいます。

- ✓ 労働基準法第41条による適用除外はなし。
「管理監督者」などであっても、深夜割増賃金は支払わなければなりません。
- ✓ 時間外割増賃金又は休日割増賃金との関係

時間外労働が深夜に及んだ→時間外25%以上+深夜25%以上=50%以上の割増賃金

休日労働が深夜に及んだ→休日35%以上+深夜25%以上=60%以上の割増賃金

所定労働日・労働時間内の深夜勤務→深夜割増25%以上=25%の加算のみの割増賃金



実務的には、時間外、休日、深夜の時間数をそれぞれ別立てで計算する方が、手間や誤りが少ないと考えられます。

(計算例)

時間外労働時間数・・・月間計25時間 → 25%増し以上で算出(A)

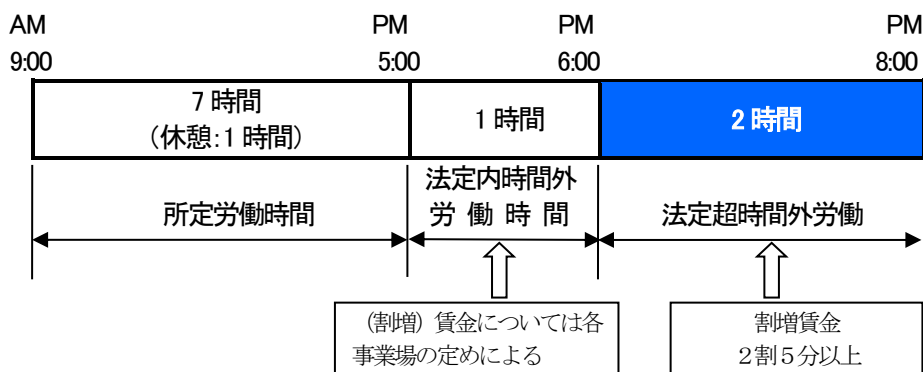
休日労働時間数・・・月間計8時間 → 35%増し以上で算出(B)

深夜労働時間数・・・月間計85時間 → 25%増し以上で算出(C)

割増賃金合計・・・(A)+(B)+(C)

(5) 割増賃金支払いの基本的パターン

所定労働時間<法定労働時間 のケースでの法定時間外労働の場合



(6) 「通常の労働時間の賃金」(1時間当たりの単価) (労働基準法施行規則第19条)

①【時間給】 → その金額

②【日給】 → その金額 ÷ 1日の所定労働時間数

(※)所定労働時間数…雇用契約で定めた、いわゆる基本時間のこと。以下同じ。

(※)日によって所定労働時間数が異なる場合…週あたりの1日平均時間数

③【週給】 → その金額 ÷ 1週の所定労働時間数

(※)週によって所定労働時間数が異なる場合…4週間あたりの1週平均時間数

④【月給】 → その金額 ÷ 1か月の所定労働時間数

(※)月によって所定労働時間数が異なる場合…1年間あたりの1か月平均時間数

⑤【出来高払(歩合給)】 → その金額 ÷ 賃金算定期間の総労働時間数

【①~⑤の併用】 → ①~⑤の計算額の合計額

(7) 割増賃金の基礎となる賃金 (労働基準法施行規則第21条)

通常の労働時間又は労働日の賃金中、次の手当等を除いた賃金全て。

(※)名称で判断するのではなく、手当の内容について実態を判断します。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当 (単身赴任手当等)
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
(※)家賃の〇〇%等、住宅に要する費用を基礎に計算されたものに限る。
- ⑥ 臨時に支払われた賃金 (結婚手当、慶弔見舞金等)
- ⑦ 賞与など1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

(8) 割増賃金単価（「通常の労働時間の賃金」）計算の具体例

時間給の場合

時給 1,000 円の場合 → $1,000 \text{ 円} \times 1.25 = 1,250 \text{ 円}$

日給の場合

(例) 1日7時間30分

日給 7,500 円の場合 → $7,500 \text{ 円} \div 7.5 \text{ 時間} \times 1.25 = 1,250 \text{ 円}$

月給の場合

☆計算式

1 時間当たり割増賃金額＝

$$\frac{\{\text{月給額(基本給)} + \text{諸手当(家族手当、通勤手当などの除外手当を除く)}\} \times 1.25}{1 \text{ 年間における月平均労働時間数}}$$

1 年間における月平均労働時間数

(例) 年間休日 110 日 (=年間労働日数 255 日)、1日7時間30分
基本給 25 万円、職務手当 3 万円

$$\frac{25 \text{ 万円} + 3 \text{ 万円}}{255 \text{ 日} \times 7.5 \text{ 時間} \div 12 \text{ カ月}} = 1,757 \text{ 円}$$

(50 銭未満切り捨て、50 銭以上切り上げ可能)

1,757 円 × 1.25 = 2,196 円 (50 銭未満切り捨て、50 銭以上切り上げ可能)

2,196 円 (50 銭未満切り捨て、50 銭以上切り上げ可能)

出来高給(歩合給)の場合

(例1) ある月の総労働時間・・・170 時間 + 残業 60 時間 = 230 時間

その月の出来高給 230,000 円

$230,000 \text{ 円} \div 230 \text{ 時間} \times 0.25(\text{※}) = 250 \text{ 円}$

(※) 1.25 とすると、基本単価(100%)を二重払いすることになるため。

$250 \text{ 円} \times 60 \text{ 時間} = 15,000 \text{ 円}$

(例) 上記出来高給 230,000 円に加えて、固定の車両手当 30,000 円がある場合

車両手当 30,000 円分の割増賃金を上記月給の例にならって計算して加算する。

→ (平均所定: 170 時間とする) $30,000 \text{ 円} \div 170 \text{ 時間} \times 1.25 = 220 \text{ 円}$

→ 出来高給の割増賃金 250 円 + 月給分の割増賃金 220 円 = 470 円 × 残業時間数