

割増賃金確認表 (枚目)

※対象労働者毎に提出してください (人数分コピーして使用してください)

事業所名
(担当者)

対象労働者No. 氏名 :

変形労働時間制対象者： 該当 (1 か月単位・ 1 年単位) ・ 非該当
指定月：平成・令和 年 月 日支払分

【月給制の場合】 ※①→②→③→④の順に記入してください

- ① 365 日 - 1 年間の年間休日数 (日) = 1 年間の所定労働日数 (日)
- ② 1 年間の所定労働日数 (日) × 1 日の所定労働時間 (時間)
= 1 年間の所定労働時間 (時間)
- ③ 1 年間の所定労働時間 (時間) ÷ 12 か月
= 1 か月の平均所定労働時間 (時間)
- ④ 月の所定賃金 (基本給 + +)
1 か月の(平均)所定労働時間 () = 円

【日給制の場合】 ※各種手当を月額で支払っている場合、1日当たりの金額を算定し記入

$$\frac{1 \text{ 日の所定賃金 (日給 + +)}}{1 \text{ 日の所定労働時間 ()}} = \text{ 円}$$

【時給制の場合】 ※各種手当を月額で支払っている場合、1時間当たりの金額を算定し記入

$$\frac{1 \text{ 時間の所定賃金 (時給 + +)}}{1 \text{ 時間の所定労働時間 ()}} = \text{ 円}$$



時間外割増	=		× 1.25	×	時間	=	円
深夜割増	=		× 1.25	×	時間	=	円
割増+深夜	=		× 1.5	×	時間	=	円
休日割増	=		× 1.35	×	時間	=	円
						合計	_____円

割増賃金の確認について

沖縄助成金センター1 係

地域雇用開発助成金の審査にて、割増賃金の支払いについて確認します。
ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

1 割増賃金の支払いが発生するもの

- ・ 時間外労働（原則 1 日 8 時間、週 40 時間を超える労働）
- ・ 法定休日労働（週 1 日または 4 週 4 休の法定休日の労働）
- ・ 深夜労働（深夜(午後 10 時から午前 5 時まで)の労働）

2 確認の手順

- ・ チェックリスト別添③「割増賃金確認表」にて対象者毎の一番残業の多い月(指定月)について算定し、提出ください。
- ・ 別紙リーフレットを参考の上、下記 3 により算定をお願いします。
(固定残業代であっても以下の手順により算定の上、提出をお願いします。)
- ・ 残業時間を記入したタイムカード等(写)を確認します(※提出するタイムカード等(写)の全てについて、残業を行った日の残業時間を記入してください)。
- ・ 変形労働時間制の対象となる場合は、以下の書類も併せて提出をお願いします。いずれも上記タイムカード等と同じ期間の全てについて提出してください。
 - * 1ヶ月単位：シフト表、(就業規則がない場合)労使協定書
 - * 1年単位：シフト表、年間休日カレンダー、労使協定一式(労基署へ届出済のもの)

3 割増賃金の算定方法（詳細は別紙「チェックリスト別添③割増賃金確認表」を参照）

割増賃金の算定手順

- ① 月給の場合、以下の式にて 1 時間あたりの賃金額を算定
 - ② タイムカード等(写)に出勤日毎に残業時間、深夜勤務時間、休日勤務時間を記入して提出
 - ③ 割増賃金額 = 1 時間あたりの賃金額(①) × 1.25(割増率) × 指定月の残業時間(②)
- * 時間外労働と深夜労働、休日労働の時間が重複する場合、まとめて計算(割増率 1.5)

1 時間あたりの賃金額の算定方法

月の所定賃金(**基本給** + **各種手当**)

$$\frac{\text{1ヶ月の(平均)所定労働時間 (※)}}{\text{1ヶ月の(平均)所定労働時間 (※)}} = \text{1時間あたりの賃金額(①)}$$

$$\text{(※) 1ヶ月の(平均)所定労働時間} = \frac{\text{1年間の所定労働日数} \times \text{1日の所定労働時間}}{12}$$

沖縄助成金センター

TEL : 098-868-1606

FAX : 098-868-1612

(R2.4.1)

割増賃金の基礎となる賃金とは？

■ ■ ■ 使用者は一定以上の率で割増賃金を支払う義務があります

使用者は、労働者に**時間外労働、休日労働、深夜労働**を行わせた場合には、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。（労働基準法第37条第1項・第4項、労働基準法第37条第1項の時間外及び休日の割増賃金に係る率の最低限度を定める政令）

割増賃金率	時間外労働	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（注1））
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

割増賃金は、次のように算定します。（注2）

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金額（注3）} \times \text{時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数} \times \text{割増賃金率}$$

（注1）中小企業については当分の間、適用が猶予されます。

（注2）時間外労働が深夜業（午後10時から午前5時まで）となった場合は5割以上（2割5分+2割5分）、休日労働が深夜業となった場合は6割以上（3割5分+2割5分）の割増賃金を支払う必要があります。

（注3）1時間当たりの賃金額は、月給制の場合、次のように計算します。
月の所定賃金額 ÷ 1か月の（平均）所定労働時間数

■ ■ ■ 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、**以下の①～⑦は、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。**（労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条）

- 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
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。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の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。詳しくは、裏面をご覧ください。

除外できる手当の具体的範囲について

表面の①～⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て割増賃金の基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。

家族手当、通勤手当、住宅手当について、除外できる手当の具体的範囲は、下表のとおりです。

① 家族手当		
割増賃金の基礎から除外できる家族手当とは、 扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給するもの。 (例) 扶養義務のある家族1人につき、1か月当たり配偶者1万円、その他の家族5千円を支給する場合。
	除外できない例	扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給するもの。 (例) 扶養家族の人数に関係なく、一律1か月1万5千円を支給する場合。
② 通勤手当		
割増賃金の基礎から除外できる通勤手当とは、 通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	通勤に要した費用に応じて支給するもの。 (例) 6か月定期券の金額に応じた費用を支給する場合。
	除外できない例	通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するもの。 (例) 実際の通勤距離にかかわらず1日300円を支給する場合。
③ 住宅手当		
割増賃金の基礎から除外できる住宅手当とは、 住宅に要する費用に応じて算定される手当 をいいます。		
具体例	除外できる例	住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給するもの。 (例) 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の一定割合を支給する場合。
	除外できない例	住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの。 (例) 賃貸住宅居住者には2万円、持家居住者には1万円を支給する場合。

◆ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

1か月単位の変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制は、1か月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場（※1）は44時間）以内となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えたりすることが可能になる制度です（労働基準法第32条の2）。

（※1）常時使用する労働者数が10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業

1 1か月単位の変形労働時間制の採用方法

労使協定または就業規則（※2）で、2に示した事項について定めてください。

なお、締結した労使協定や作成・変更した就業規則は、所轄労働基準監督署に届け出てください。

（※2）常時使用する労働者が10人以上の事業場は、就業規則の作成・届出が必要です。

2 労使協定または就業規則などに定める事項

次の事項すべてを、定める必要があります。

① 対象労働者の範囲

法令上、対象労働者の範囲について制限はありませんが、その範囲は明確に定める必要があります。

② 対象期間および起算日

対象期間および起算日は、具体的に定める必要があります。

（例：毎月1日を起算日とし、1か月を平均して1週間当たり40時間以内とする。）

なお、対象期間は、1か月以内の期間に限ります。

③ 労働日および労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。その際、②の対象期間を平均して、1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないよう設定しなければなりません（「3 労働時間の計算方法」参照）。

なお、特定した労働日または労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。

④ 労使協定の有効期間

労使協定を定める場合、労使協定そのものの有効期間は②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1か月単位の変形労働時間制を適切に運用するためには、3年以内程度とすることが望ましいでしょう。

3 労働時間の計算方法

対象期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないためには、対象期間中の労働時間を、以下の式で計算した上限時間以下とする必要があります。

◎ 上限時間の計算方法

$$\text{上限時間} = \frac{\text{1週間の労働時間 (40時間(特例措置対象事業場は44時間))} \times \text{対象期間の歴日数}}{7}$$

対象期間が1か月の場合の上限時間

週の法定労働時間	月の歴日数			
	28日	29日	30日	31日
40	160.0	165.7	171.4	177.1
44	176.0	182.2	188.5	194.8

(単位:時間)

4 割増賃金の支払い

1か月単位の変形労働時間制を採用した場合、割増賃金の支払いが必要な時間外労働となる時間は以下のとおりです（詳細は、次ページ参照）。

- ① 1日については、8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- ② 1週間については、40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えて労働した時間（①で時間外労働となる時間を除く）
- ③ 対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①または②で時間外労働となる時間を除く）

(注1) 育児を行う者などへの配慮

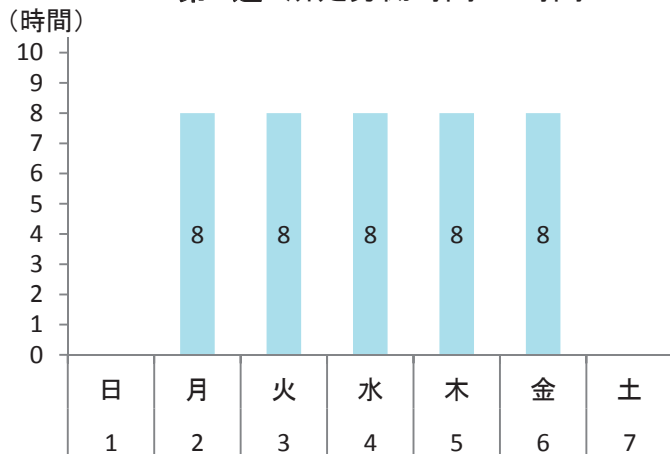
育児を行う者、老人などの介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児などに必要な時間を確保できるよう配慮しなければなりません。

(注2) 1か月単位の変形労働時間制を採用できない者

- ・ 満18歳未満の年少者（ただし、満15歳以上満18歳未満の者（満15歳に達した日以後の最初の3月31日までの間を除く）については、1週間48時間、1日8時間を超えない範囲で採用可）
- ・ 妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性）が請求した場合

時間外労働(割増賃金)の考え方

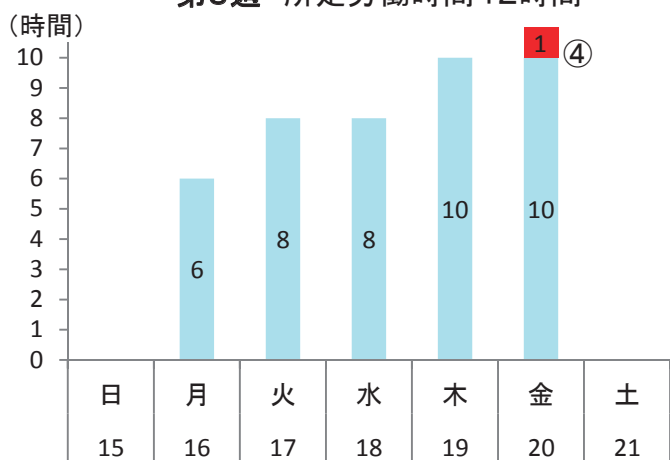
第1週 所定労働時間40時間



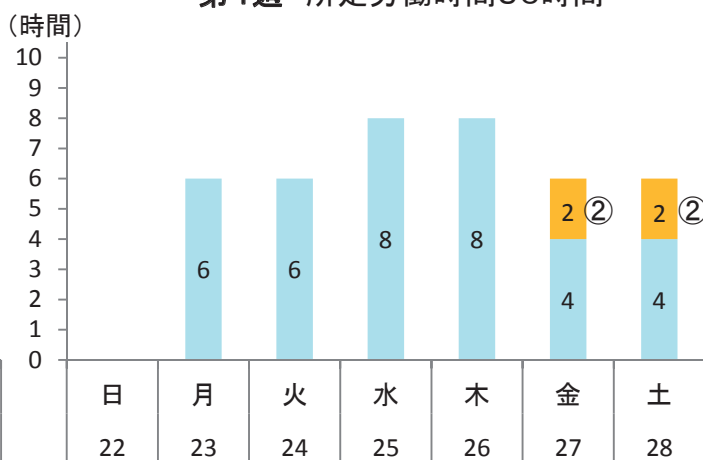
第2週 所定労働時間38時間



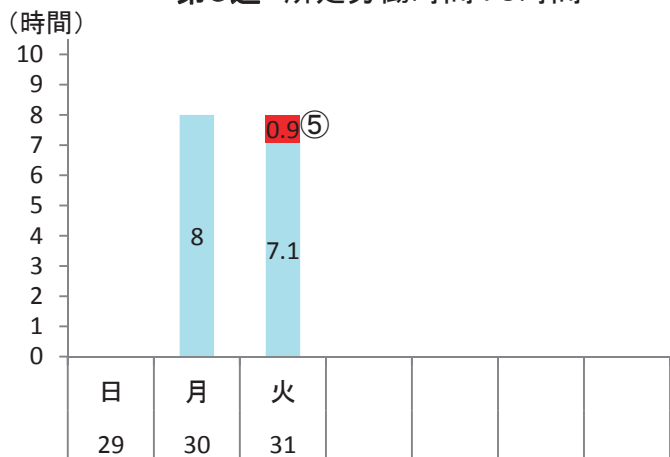
第3週 所定労働時間42時間



第4週 所定労働時間36時間



第5週 所定労働時間16時間



- 所定労働時間
- 所定労働時間を超えた時間(時間外労働)
- 所定労働時間を超えた時間(法定内労働時間)

1か月間の所定労働時間 172.0時間
1か月間の法定労働時間 177.1時間

時間外労働となる時間

- ① 1日8時間を超えかつ所定労働時間を超えており、時間外労働
- ② 1日8時間、1週40時間を超えておらず、月の法定労働時間の枠内であり法定内労働
- ③ 1日8時間を超えていないが、1週40時間を超えており時間外労働
- ④ 1日8時間を超え、かつ、所定労働時間を超えており時間外労働
- ⑤ 1日8時間、1週40時間を超えていないが、②について労働させたため、月の法定労働時間を超えており、所定労働時間であっても時間外労働

割増賃金の計算方法(例:時給1,000円)

基本賃金	1,000 × 172	= 172,000円
②の賃金(法定内労働)	1,000 × 6	= 6,000円
①、③および④の賃金(時間外労働)	1,000 × 1.25 × 3	= 3,750円
⑤の賃金(時間外労働)	1,000 × 0.25 × 0.9	= 225円
合計	172,000 + 6,000 + 3,750 + 225	= 181,975円

労働時間の考え方(シフト表の組み方)

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日	21日	22日	23日	24日	25日	26日	27日	28日	29日	30日
労働 太郎	A	B	C	A	B		A	B	C	A	B				A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B
厚生 姫子		A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A
基準 督助			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B		

勤務シフト	勤務時間	拘束時間	休憩時間	労働時間
A	8:00~17:00	9時間	1時間	<u>8時間</u>
B	8:00~18:00	10時間	1時間	<u>9時間</u>
C	10:00~17:00	7時間	1時間	<u>6時間</u>

氏名	1か月の 総労働時間	法定労働時間 (171.4時間)との差
労働太郎	177	+5.6
厚生姫子	168	-3.4
基準督助	160	-11.4

労働太郎さんの労働時間は、法定労働時間を5.6時間超過していますので、シフト表の見直しが必要です。

◆ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H26.3)

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

1年単位の 変形労働時間制

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

1年単位の変形労働時間制は、休日の増加による労働者のゆとりの創造、時間外・休日労働の減少による総労働時間の短縮を実現するため、1箇月を超え1年以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度です。この制度の要件は、次のとおりです。

1 労使協定の締結

次の事項すべてを、各事項に関する説明に適合するよう、労使協定において定めてください。

① 対象労働者の範囲

法令上、対象労働者の範囲について制限はありませんが、その範囲は明確に定める必要があります。労働した期間が②の対象期間より短い労働者については、割増賃金の支払を要する場合があります（3頁の5を御覧ください。）。

② 対象期間及び起算日

対象期間は、1箇月を超え1年以内の期間に限ります。
対象期間を具体的な期日でなく期間で定める場合に限り、当該期間の起算日も必要です。

③ 特定期間

②の対象期間中の特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができますが、この特定期間は、連続して労働させる日数の限度に関係があります（2頁の2(3)を御覧ください。）。
なお、対象期間の相当部分を特定期間とすることは法の趣旨に反します。

④ 労働日及び労働日ごとの労働時間

労働日及び労働日ごとの労働時間は、②の対象期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えないよう、また、2頁の2に示す限度に適合するよう設定しなければなりません。
また、特定した労働日又は労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。
なお、労働日及び労働日ごとの労働時間は、②の対象期間中のすべての労働日及び労働日ごとの労働時間をあらかじめ労使協定で定める方法のほか、対象期間を区切って定める方法があります（3頁の3を御覧ください。）。

⑤ 労使協定の有効期間

労使協定そのものの有効期間は②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1年単位の変形労働時間制を適切に運用するためには対象期間と同じ1年程度とすることが望ましいものです。

2 労働日及び労働日ごとの労働時間に関する限度

労働日及び労働日ごとの労働時間に関しては、次のような限度があります。

(1) 対象期間における労働日数の限度（1頁の1②の対象期間が3箇月を超える場合に限りです。）

対象期間における労働日数の限度は、1年当たり280日です（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、次の式により計算した日数（端数切り捨て）です。）。

$$280日 \times \frac{\text{対象期間の歴日数}}{365}$$

ただし、次の①及び②のいずれにも該当する場合には、旧協定の対象期間について1年当たりの労働日数から1日を減じた日数又は280日のいずれか少ない日数です（対象期間が3箇月を超え1年未満である場合は、上記と同様に計算した日数です。）。

①

事業場に旧協定（1頁の1②の対象期間の初日の前1年以内の日を含む3箇月を超える期間を対象期間として定める1年単位の変形労働時間制の労使協定（そのような労使協定が複数ある場合には直近の労使協定）をいいます。）があるとき。

②

労働時間を次のいずれかに該当するように定めることとしているとき。

- イ 1日の最長労働時間が、旧協定の1日の最長労働時間又は9時間のいずれか長い時間を超える。
- ロ 1週間の最長労働時間が、旧協定の1週間の最長労働時間又は48時間のいずれか長い時間を超える。

(例) 対象期間が1年である旧協定が1日の最長労働時間9時間、1週間の最長労働時間48時間、労働日数260日であったところ、今回、対象期間を1年、1日の最長労働時間を10時間とするのであれば、労働日数の限度は259日。

(2) 対象期間における1日及び1週間の労働時間の限度

1日の労働時間の限度は10時間、1週間の労働時間の限度は52時間です。

ただし、1頁の1②の対象期間が3箇月を超える場合は、次のいずれにも適合しなければなりません。

- ① 労働時間が48時間を超える週を連続させることができるのは3週以下。
- ② 対象期間を3箇月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週は、週の初日で数えて3回以下。

なお、積雪地域において一定の業務に従事する者については、①及び②の労働時間が48時間を超える週についての制限はありません。

そのほか、隔日勤務のタクシー運転の業務に従事する労働者のうち一定のものについては、1日の労働時間の限度は16時間です。

(3) 対象期間及び特定期間における連続して労働させる日数の限度

対象期間における連続して労働させる日数の限度は、6日です。

特定期間における連続して労働させる日数の限度は、1週間に1日の休日が確保できる日数です。

