



知って得する情報  
かわら版

長岡けやき法律事務所  
 所長 杉森 芳博  
 弁護士

〒940-0061  
 長岡市城内町3-5-1 レーベン長岡207  
 TEL 0258-86-0275 FAX 0258-86-0276



## 労働基準法上の割増賃金について

従業員が時間外勤務や休日勤務、深夜勤務をした場合、使用者は割増賃金を支払う必要があります。今回のかわら版は、割増賃金で特に問題になりやすい固定残業代のケースを中心に解説します。

### 【事例】

1. 医療法人Aは、医師Bを雇用する際、年俸を1,700万円とし、通常業務の延長とみなされる業務は時間外手当の対象としない旨を定めた。また、両者は時間外手当の対象とならない残業に対応する割増賃金を年俸に含めることで合意した。
2. タクシー会社Cでは、乗務員の給与は、固定給と各乗務員の売上高から算定される歩合給で構成され、時間外勤務が発生した場合は、残業手当として割増賃金が支給されていた。ただし、各乗務員の歩合給を計算する際は、売上高に基づく歩合給から残業手当の金額が控除されていた。このため、時間外勤務が行われても売上高の増加がなければ、支払われる給与（賃金総額）は同額となる仕組みとなっていた。

## 1. 割増賃金とは

労働基準法は、長時間労働を抑制し労働者への補償を行う趣旨で割増賃金の制度を設けています。割増賃金には、以下の3種類のものがあります。

種類	支払う条件	割増率
時間外	勤務時間が、法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えたとき	通常の労働時間、労働日の賃金の25%以上
	時間外労働が1カ月60時間を超えたとき（ただし、中小企業に対しては平成35年3月まで猶予）	同 50%以上
休日	法定休日（週1日）に勤務させたとき	同 35%以上
深夜	22時から5時までの間に勤務させたとき	同 25%以上

時間外・休日の割増賃金と深夜の割増賃金は、重複して適用されます。従って、時間外で深夜勤務をした場合の割増率は50%以上、休日（法定休日）に深夜勤務をした場合の割増率は60%以上となります。これに対し、休日（法定休日）に8時間以上勤務したとしても休日には法定労働時間が存在しないため、割増率は35%以上のままです。また、法定労働時間を超えない残業や法定休日以外の休日の出勤は、割増賃金の対象となりません。

## 2. 割増賃金の算定

割増賃金は、「通常の労働時間の賃金」×割増率×時間外労働の時間で計算されます。

「通常の労働時間の賃金」は、月給制の場合、月給÷1年間における1カ月平均所定労働時間で計算されます。割増賃金の算定上、通常の労働時間の賃金から除外できる諸手当等がありますが、除外できるのは以下の諸手当等に限定されます。

### 【除外できる諸手当等】

- 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カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

なお、家族手当、通勤手当、住宅手当については、家族数、交通費・距離や家賃などに比例して支給されるものに限り、通常の労働時間の賃金から除外できます。

## 3. 固定残業代について

実際の時間外勤務等の有無や長短にかかわらず、固定残業代として定額で割増賃金を支給することは許されます。ただし、以下の2点を満たす必要があります。

- ① 賃金のうち、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分とを明確に判別できること。当該手当等は、割増賃金として支払う趣旨であることが明確であること。
- ② 割増賃金として支払われた賃金の額が、通常の労働時間の賃金相当分とされる金額を基準に労働基準法所定の計算方法により計算した割増賃金の額を下回らないこと。

従って、前頁の事例1のように、「残業代を年俸に含む」との合意しかない場合は、割増賃金に当たる部分とそれ以外の部分を判別できず、多額の年俸が支払われていても割増賃金を年俸に含めて支払っているとはいえません。

他方、前頁の事例2のように、賃金の総額としては、従業員が時間外勤務をしているにもかかわらず、時間外勤務をしていない場合と同一の賃金を支払っているというだけで、割増賃金の支払いがないと判断されるわけではありません。ただし、上記①、②の条件を満たしているかどうかの判断は難しく、注意が必要です。

## 4. 最後に

基本給や手当に割増賃金を含めて支払うケースはよくありますが、争いが生じ裁判となっている事例も多く見受けられます。固定残業代を採用する場合は、賃金制度を設計する際に上記の基準を満たしているかどうか、専門家に意見を求めることをお勧めします。