

就業規則のABC Scene:11 「賃金」 その2

▶ 割増賃金で問題になるところを押さえておく

(割増賃金)

第40条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月___日を起算日とする。

- ① 時間外労働45時間以下・・・25%
- ② 時間外労働45時間超～60時間以下・・・35%
- ③ 時間外労働60時間超・・・50%
- ④ ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・35% (残り15%の割増賃金は代替休暇に充当する。)

(2) 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年___月___日を起算日とする。

(3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記(1)及び(2)のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 月給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金 (法定休日に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金 (午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(2) 日給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(3) 時間給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当+技能・資格手当+精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

3 前項の1か月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\frac{(365 - \text{年間所定休日日数}) \times \text{1日の所定労働時間}}{12}$$

12

○「割増賃金」の詳細については、「賃金規程」などで別に定めることが多いようですが、厚労省「モデル就業規則」では、40条として一条項を設けています。

- ・ 1項：割増賃金率
- ・ 2項：割増賃金の計算方法
- ・ 3項：1か月の平均所定労働時間の計算方法 を定めています。

○まず「時間外労働」ですが、割増賃金を支払わなければならないのは、あくまで「法定労働時間」を超えた場合であることに注意が必要です。それまでに至らない「法定内残業」（所定労働時間を超えて、法定労働時間に至らない間の残業）について、割増賃金を支払うかどうかは、使用者の自由になります。

○「割増率」は、**労基法37条1項・4項**に

- ・ 法定労働時間を超えたとき：2割5分以上
- ・ 法定休日に労働させたとき：3割5分以上
- ・ 深夜労働させたとき：2割5分以上 と規定されていますが、それぞれ「以上」とされていますので、それを超えた「割増率」を定めることは自由です。

○ここでいう「法定休日」とは、「毎週少なくとも1回」もしくは「4週で4回以上」与えなければならないとされています。それ以外の休日は「法定外休日」となります。

「3割5分以上」の割増率が適用されるのは、あくまで「法定休日」の方で、「法定外休日」については、通常の割増率（2割5分以上）でもよいことになります。

○従って、どの休日が「法定休日」に該当するのかを明らかにしておく方が誤解を生むことがないといえます。法令上「法定休日」を特定することまでは求められていませんが、特定する場合には、「就業規則」に定める必要があります。

○「法定休日」を特定しない場合で、週2日ある休日の両方とも出勤した場合には最後の休日を「法定休日」とすることとされていますので注意が必要です。

○割増賃金の「算定基礎」となる賃金には、家族、通勤、別居、子女教育、住宅の各手当や、臨時の賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金「以外」は算入されることになります。

従って、役付手当、技能・資格手当、精勤手当などは算入対象になります。

○ただ、除外される家族、住宅などの手当であっても、単に名称で判断するのではなく、支給趣旨など実態で判断することになりますので、注意が必要です。

例えば、一律に支払われる住宅手当などは算入されることになります。

○「月給制」の場合の「割増賃金の算定基礎となる1時間当たりの賃金」は次の式で求めることになります。

「基本給と手当の合計額」÷「1か月における所定労働時間数」

(月によって所定労働時間数が異なる場合は1年間の平均時間数となります。)

○「時間給」の場合は、「時間額」が「1時間当たりの賃金」となります。

○「月60時間を超える時間外労働」については、割増率が「5割以上」とされています。適用が猶予されていた中小企業についても、令和5（2023）年4月から適用されていますので、まだ、規定がされていない場合には、対応が必要になります。

○この「月 60 時間」の算定には、「法定休日」に労働した時間数は含まれません、「法定外休日」に労働した時間数は含まれることとなりますので、注意が必要です。

▶ 「年俸制」「固定残業代」で注意するポイント

○「モデル規則」には、「年俸制」に関する規定例はありませんが、「年俸制」であったとしても、割増賃金の支払いは必要になります。

○雇用契約で割増賃金を含めた「年俸制」とされている場合には、割増対象の部分と通常勤務の部分とが明確に区分でき、かつ、割増部分が法定の割増賃金以上に支払われていなければならないこととなります。

○「固定残業代」もしばしば採用されますが、「モデル規則」には規定例がありません。基本給に割増賃金をあらかじめ含めて支払うこと自体は、契約の自由とされており、**労基法 37 条**に反するものではありません。

しかしながら、この導入や運用をめぐるっては、問題も生じていますので規定の方法に注意が必要です。

○「判例」では、「対価性」と「明確区分性」が問われています。

・「対価性」とは、当該手当が時間外労働に対する対価として位置付けられていることであり、契約書等の記載内容、使用者の説明の内容、実際の勤務状況などの事情を考慮して判断するとされています。(日本ケミカル事件・最 1 小判平成 30 年 7 月 19 日)

・「明確区分性」とは、「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」とが判別できることが必要とされています。(医療法人康心会事件・最 2 小判平成 29 年 7 月 7 日)

・また、実際の時間外労働が固定残業代を超えて発生した場合に、その「差額」は別途支払うことが法律上当然に要求されているものとされていますが、その旨を規定しておくことも考えられます。

- ・もちろん、決められた時間外労働をしなかった場合も、固定残業代を削減することは許されていません。

○これに対応した規定については、例えば次のようになります。

(規定例)

「第〇条 固定残業手当は、〇〇時間相当の時間外勤務手当の支払いに代えて定額で支給する。

2 固定残業手当の額を超えて時間外割増賃金が発生した場合には、その差額を別途支給する。」

○ただ、その場合も「月 80 時間超」とするなど、労働者の健康を損なうような時間数にすると、それ自体が「公序良俗違反」とされるおそれがありますので、時間数の設定には注意が必要です。

○各社で規定の方法が異なる部分ですが、「含めるもの」と「含めないもの」を明確にしておくなど、誤解が生じないように、具体的に規定しておくことが求められます。