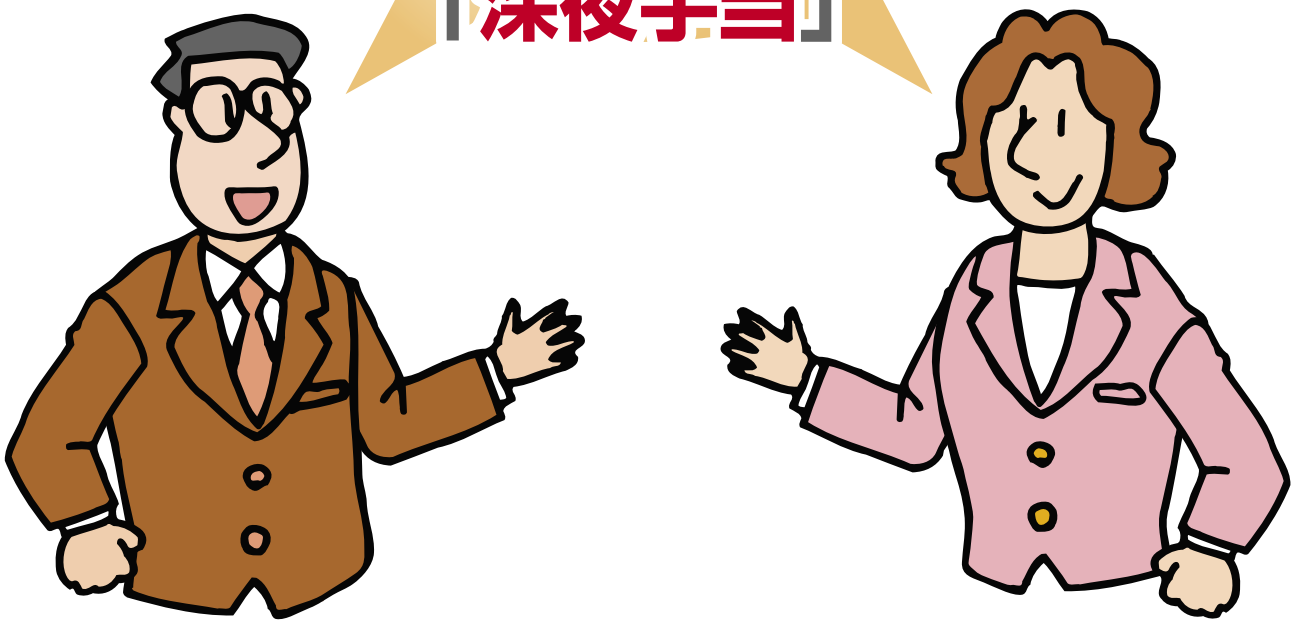
しっかりマスター

労働基準法

割増賃金編

「残業手当」
「休日手当」
「深夜手当」



「残業」を行わせるには　●36協定の締結・届出
●割増賃金の支払い　が必要です。

このリーフレットでは、割増賃金の計算方法について簡単に説明します。

長時間労働は健康面に影響を与えますので、残業はできるだけ減らしましょう。

東京労働局　東京労働局

割増賃金を正しく理解しているかチェック！

割増賃金の種類と割増率を確認しましょう

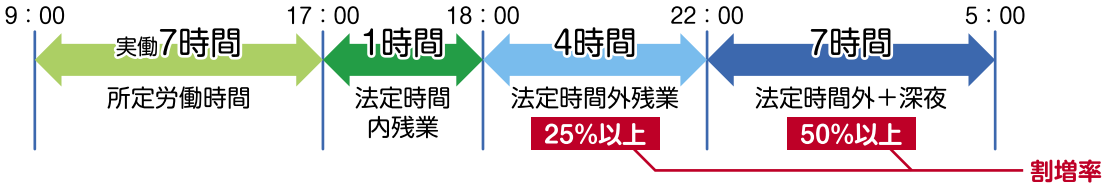
割増賃金は３種類

種　類	支払う条件	割増率
時　間　外 （時間外手当・残業手当）	法定労働時間（1日8時間･週40時間）を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間（1か月45時間、1年360時間等）を超えたとき	25%以上 （※1）
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき（※2）	50%以上 （※2）
休　　日 （休日手当）	法定休日（週1日）に勤務させたとき	35%以上
深　　夜 （深夜手当）	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

（※1）25％を超える率とするよう努めることが必要です。
（※2）中小企業については、当分の間、適用が猶予されています。

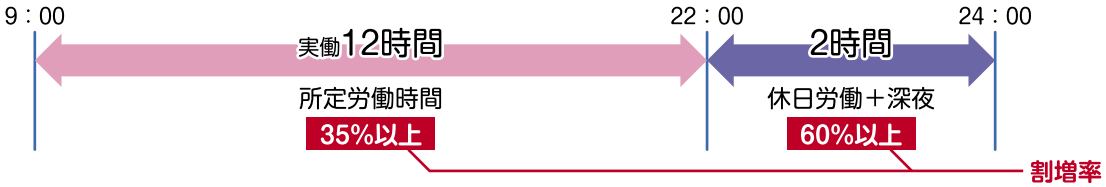
例　時間外労働の割増率［所定労働時間が午前９時から午後５時（休憩１時間）までの場合］

17:00～18:00⇒１時間あたりの賃金×1.00×１時間	法定時間内残業
18:00～22:00⇒１時間あたりの賃金×1.25×４時間	法定時間外残業
22:00～ 5:00⇒１時間あたりの賃金×1.50（1.25＋0.25）×７時間	法定時間外残業＋深夜



例　法定休日労働の割増率［午前９時から午後12時（休憩１時間）まで労働させた場合］

9:00～22:00⇒１時間あたりの賃金×1.35×12時間	休日労働
22:00～24:00⇒１時間あたりの賃金×1.60（1.35＋0.25）×２時間	休日労働＋深夜労働



１時間あたりの賃金を計算しましょう

月給制の場合も１時間あたりの賃金に換算してから計算します。

月給÷１年間における１か月平均所定労働時間

ここでいう「月給」には次のものは含まれません。

- 家族手当・扶養手当・子女教育手当（※）
- 通勤手当（※）
- 別居手当・単身赴任手当
- 住宅手当（※）
- 臨時の手当（結婚手当、出産手当、大入り袋など）

※家族数、交通費・距離や家賃に比例して支給するもの。一律支給の場合は月給に含めます。

例　基本給235,000円、精皆勤手当8,000円、家族手当20,000、通勤手当15,000円
年間所定休日122日、１日の所定労働時間が８時間の場合

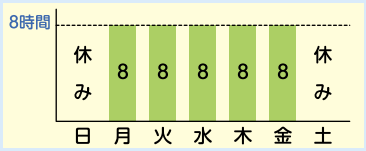
$$\frac{\text{１年間の所定出勤日数}\ (365-122) \times \text{１日の所定労働時間}\ 8}{12} = 162$$ ……１年間における１か月平均所定労働時間

$$\text{基本給＋精皆勤手当}\ 243{,}000 \div \text{１年間における１か月平均所定労働時間}\ 162 = 1{,}500\text{円}$$ ……１時間あたりの賃金

もっと詳しく！①

時間外手当が必要なケース

１日８時間、１週40時間の**いずれか**を超えたら時間外手当を支払う必要があります。（週の労働時間は日曜日から起算します。）



１日８時間、週５日間勤務した場合

１日８時間、１週40時間のいずれも超えないので時間外手当は不要です。

１日７時間、週６日間勤務した場合

１日８時間は超えませんが、週42時間労働となるので、２時間分の時間外手当が必要です。

１日７時間、週６日間勤務し、残業と早退がある場合

火曜日は１日８時間を超えるので、１時間分の時間外手当が必要です。また、水曜日に２時間早退しましたが、週の通算（※）では41時間労働となるので、土曜日１時間分の時間外手当も必要です。（※時間外手当を支払った分（火曜日１時間分）の時間数は除きます。）

振替休日と代休

振替休日＝法定休日を他の勤務日と**あらかじめ交換**して労働させ、事前又は事後に休日を与えた場合

➡交換したわけですから休日労働にはなりません。（休日手当不要）

代　　休＝勤務日の振替（交換）を行わずに法定休日に労働させ、**事後に代休**を与えた場合

➡休日労働になります。（休日手当必要）

- 法定休日は週１日ですから、週休２日制のいずれか１日（土曜日など）や祝祭日に勤務させても休日手当を支払う必要はありません。
- 振替出勤により休日を翌週に振り替えた場合には、１週間の労働時間が40時間を超えることになるので、40時間を超えた部分について時間外手当を支払う必要があります。

割増賃金を支払う条件

法定休日に時間外労働をさせても別途時間外手当を支払う必要はありません。

深夜に労働させたときは、法定内・時間外・法定休日のいずれの場合であっても、別途深夜手当を支払う必要があります。

１年間における１か月平均所定労働時間

１日の所定労働時間は、所定の出勤から退勤までの時間から休憩時間を引いて求めます。

季節や曜日により１日の所定労働時間が変わる場合は、１年間で通算した所定労働時間を12（か月）で割ります。

年間所定休日

年によって、祝祭日が土曜日に重なったり、年末年始休暇、創立記念日が土・日に重なる場合もありますから、年間所定休日は毎年変わることになります。

また、曜日配列により、夏期休暇・年末年始休暇の日数が毎年変わる場合も年間所定休日は毎年変わります。

もっと詳しく！②

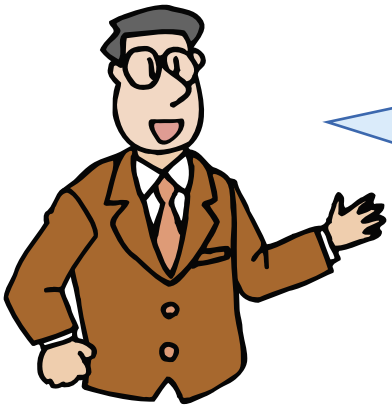
「1時間あたりの賃金の計算」から除外される住宅手当

割増賃金の計算から除外される「住宅手当」とは、

賃貸住宅……居住に必要な住宅の賃借のために必要な費用
持　　家……居住に必要な住宅の購入、管理等のために必要な費用

に応じて算定される手当であり、手当の名称に関わらず、実質により判断します。

従って、住宅に要する費用以外の費用に応じて算定される手当や、費用にかかわらず一律に定額で支給される手当は該当しません。



●除外される住宅手当にあたる例

(1)　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もの
(2)　家賃月額５～10万円のときは２万円、
　　家賃月額10万円を超えるときは３万円を支給するもの

●除外される住宅手当にあたらない例

(1)　賃貸住宅居住者には一律2万円、
　　持家居住者には一律１万円を支給するもの
(2)　扶養家族がある者には２万円、
　　扶養家族がない者には１万円を支給するもの
(3)　全員に一律に定額で支給するもの

管理職と割増賃金

管理職（管理監督者）の地位にある従業員に対しては時間外手当、休日手当を支払う必要はありません。

しかし、ここでいう管理監督者とは「労働条件の決定その他の労務管理について経営者と一体的な立場にある者」とされており、「部長」「営業所長」といった**肩書きではなく、実態により判断します。**

例えば、「地位に応じた相応の賃金が支払われている」といった待遇とともに「部下の採用、給与の決定など人事管理の権限を持つ」「出退勤時間が本人の裁量に任されている」といった立場にあることが必要です。営業上の理由で全員に「課長」という肩書きが与えられている部署があったとしても、その従業員がこのような立場になければ管理監督者とはいえません。

なお、深夜手当は管理監督者に対しても支払う必要があります。

●管理職の判断

1．職務内容と責任権限は管理監督者にふさわしいですか？
2．勤務態様の実態が労働時間等の規制になじまない場合に限定していますか？
3．定期給与、ボーナスなどで一般社員より優遇されていますか？
4．スタッフ職の場合、経営上の重要事項に関する企画立案業務を担当していますか？

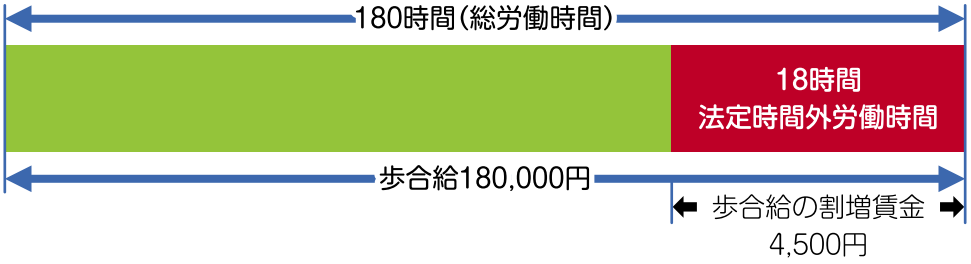
もっと詳しく！③

歩合給制（実績給）の割増賃金計算

歩合給制とは「出来高払制」「請負給制」ともいい、「売上げに対して○%、契約成立１件に対して○円」といった一定の成果に対して定められた金額を支払う賃金制度のことです。歩合給制であっても法定労働時間を超えて労働した場合は、その部分について割増賃金が必要です。

歩合給制の場合は、歩合給の額を総労働時間で割って１時間あたりの賃金を計算します。

例　ある月の実績給（歩合給）の合計が180,000円であった労働者が、その月に法定時間外労働18時間を含めて180時間労働していた場合

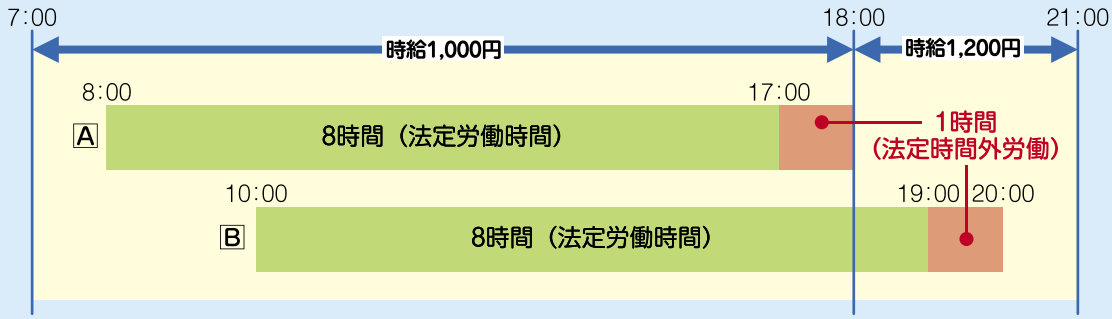


180,000円÷180時間＝1,000円 …１時間あたりの歩合給（歩合給÷総労働時間）
1,000円×0.25＝250円 ……１時間あたりの歩合給の割増賃金
250円×18時間＝4,500円 ……歩合給の割増賃金額

時間帯ごとに時給が異なる場合の割増賃金計算

時間帯ごとに時給が異なる場合は、時間外労働が発生した時間帯で決まっている賃金額をもとに割増賃金計算を行う必要があります。

例



※A･Bは１時間の休憩を途中でとっているものとする。

Aの場合は、時給1,000円の時間帯に法定時間外労働１時間を行なったので、この割増賃金は、
1,000円×1.25＝1,250円

Bの場合は、時給1,200円の時間帯に法定時間外労働１時間を行なったので、この割増賃金は、
1,200円×1.25＝1,500円

誤解しやすいケースをチェック！

１日の労働時間は実際の出勤時間から起算します

Q 当社は午前９時から午後６時まで（正午から午後１時まで休憩時間）を勤務時間としていますが、掃除当番にあたる者を交代で午前８時に出勤させています。この場合、「早出残業」として午前８時から９時までを時間外労働として考えればよいでしょうか？

A １日の労働時間は、定められた就業時間にかかわらず、実際に出勤した時間から起算します。御社の例ですと、午前８時に早出出勤した従業員については午後５時以降を時間外労働として取り扱うことになります。

なお、遅刻により午前10時に出勤した場合は、午後７時までは時間外労働になりませんので、時間外手当を支払う必要はありません。

残業手当の一律支給は要注意

Q 残業手当の計算が面倒なので、実際の残業時間にかかわらず「業務手当」として一律で支給したいのですが？

A 一律支給する場合には、業務手当が残業手当の定額払いであることを就業規則等に明記することが必要です。また、実際の残業時間から計算した時間外手当より「業務手当」が低い場合はその不足額も合わせて（つまり、実際に計算した時間外手当全額を）支払わなければなりません。なお、実際の残業手当と業務手当との過不足を翌月に繰り越して相殺することはできません。

労働時間の端数切り捨てはできません

Q 早番と遅番の引き継ぎやレジの精算でどうしても所定退勤時刻から５分ぐらい長引いてしまいます。ただ、毎日の勤務時間を１分単位で集計するのは大変なので、15分未満で切り捨て、15分以上を30分に切り上げて計算したいのですが？

A １日の労働時間は１分単位で計算しなければなりません。端数を切り上げることは問題ありませんが、切り捨てることはできません。ただし、**１か月の労働時間を通算して**30分未満の端数が出た場合には切り捨て、30分以上の端数を１時間に切り上げて計算することは認められています。

ヒント 割増賃金の計算過程で

- １時間あたりの賃金額および割増賃金額に１円未満の端数が生じた場合
- １か月間の時間外労働、休日労働、深夜労働について、それぞれの割増賃金に１円未満の端数を生じた場合

は、就業規則等に定めたうえで「50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を１円に切り上げる」ことができます。

このパン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、就業規則等で従業員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パンフレットの説明と異なる場合がありますので、詳しくは最寄りの労働基準監督署にお問い合わせください。

東京労働局労働基準部　〒102-8306 千代田区九段南1-2-1 九段第３合同庁舎13階

平成24年3月