

19 時間外、休日、深夜の割増賃金

※本項における該当条文のみ表記の法令は、「労働基準法」及び「労働基準法施行規則」である。また、「青少年の雇用の促進等に関する法律」を「若者雇用促進法」と表記。

1 時間外、休日、深夜の割増賃金とは

使用者は、以下の労働をさせた場合、割増賃金を支払わなければならない【**法第37条、規則第19条、規則第20条、規則第21条**】。

- (1) 法定労働時間外労働（1日8時間超、週40時間超）
- (2) 深夜労働（原則として午後10時～午前5時）
- (3) 法定休日労働

上記は労働基準法で定められた法定労働時間を超えた労働、深夜労働、法定休日の労働についてであり、会社等で定めた所定労働時間や所定休日は、法定労働時間や法定休日とは異なる場合がある。

例えば、所定労働時間が9時から17時まで（途中休憩1時間）の場合は、1日7時間労働であり、この場合、30分残業したとしても、法定労働時間の8時間を超えていないので、割増賃金の支払義務は生じず、最低30分の通常の賃金を支払えばよいことになる。

ただし、就業規則等で所定労働時間を超える部分についても割増賃金を支払うと規定していれば、支払義務が生じる。

なお、「36（さぶろく）協定」が締結されておらず、又は36協定に定める時間を超えて時間外労働等をさせた場合であっても、割増賃金の支払義務が生じる。

【法定労働時間については「No.25」、時間外労働・休日労働・三六協定については「No.26」、法定休日については「No.28」参照】

2 割増賃金率

(1) 法定労働時間を超えた労働（時間外労働）についての法定の割増率は、以下のとおりである。

- ア 1か月45時間までは25%以上
- イ 1か月45時間を超え60時間までは25%を超える率（努力義務）
- ウ 1か月60時間を超える場合は50%以上
（労使協定により25%を超える割増賃金の支払いに代えて有給の代替休暇が可能）

※ウの割増率について、中小企業については令和5年3月31日まで適用猶予。

なお、ここでいう「中小企業」とは、企業全体で資本金3億円（主たる事業が小売業・サービス業：5千万円、卸売業：1億円）以下または常時使用する労働者300人（主たる事業が小売業：50人、卸売業・サービス業：100人）以下のいずれかの事業である【**法第138条**】。

- (2) 深夜労働（午後10時以降午前5時まで）は25%以上
- (3) 法定休日労働は35%以上
- (4) 時間外労働と深夜労働が重なった場合は50%以上（1か月60時間を超える時間外労働の場合は75%以上）、休日労働と深夜労働が重なった場合は60%以上となる。

なお、休日労働が8時間を超えた場合、休日労働には時間外労働の概念がないため、労働が深夜にわたらない限り、休日労働としての割増率（35%以上）のみとなる。

- (5) 割増賃金引上げなどの努力義務（対象：特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働）
【**法第37条、法第138条**】、【**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 平6.1.4 政令第5号 平12.6.7 政令第309号**】、【**労働基準法第36条1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針（※）（平成30年厚生労働省告示第323号）**】

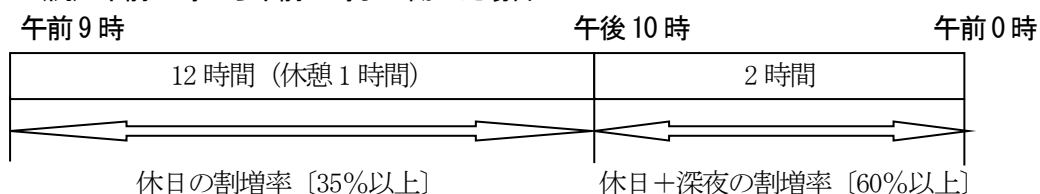
(※) 限度時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの協定を締結する必要があるが、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間に係る割増賃金の率は、延長した労働時間の労働について、法定割増賃金率を超える率とするよう努めるとともに、延長することができる時間をできる限り短くするよう努めなければならない。

[時間外労働の上限規制については「No.26」参照]

<休日労働に関するイメージ図（労基法の最低基準）>

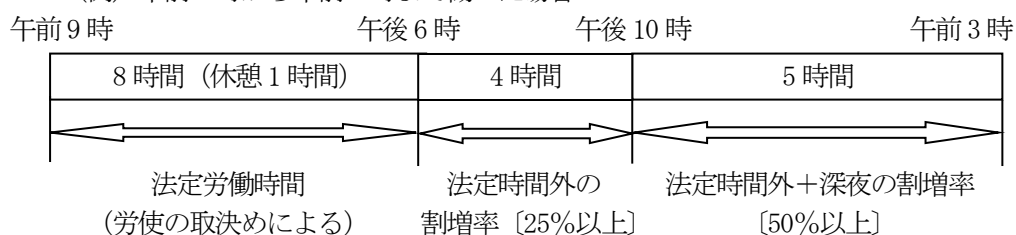
ア 法定休日労働の場合

(例) 午前9時から午前0時まで働いた場合



イ 法定外休日労働の場合

(例) 午前9時から午前3時まで働いた場合



※ 「法定休日」とは、労基法第35条に定める最低限の休日のことで、この日に労働させる場合には36協定を締結し、割増賃金を支払う必要がある。

「法定外休日」とは、労使間の取決めで定めた法定休日以外の休日のことで、労基法上は割増賃金の規定はなく、通常の賃金を支払えば足り、割増賃金を支払うかどうかは労使間の取決めによることとされている（法定労働時間を超えた時間や深夜は除く）。

なお、法律上は法定休日をいつにするか定めることまでは求められていないものの、「労働条件を明示する観点から、就業規則その他これに準ずるものにより、事業場の休日について法定休日と所定休日（法定外休日）の別を明確にしておくことが望ましい」とされている【平21.5.29基発第0529001号】。

また、法定休日特定されていない場合で、暦週（日～土）の日曜日及び土曜日の両方に労働した場合には、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となる」とされている【厚生労働省：改正労働基準法に係る質疑応答（平成21年10月5日）】。

3 割増賃金適用の特例と除外

労働基準法上の適用除外規定には「深夜割増」は含まれないので、時間外労働や休日労働の割増が不要な場合でも、就業規則等に別段の定めがなければ深夜労働には割増が必要となる【法第37条、法第41条、昭63.3.14基発150号、平11.3.31基発168号】。

(1) 労働時間規定の適用除外対象者

ア 農業等、畜産・水産・養蚕業に従事する者（※林業は適用される）【法第41条第1号】

イ 管理監督者、機密の事務を取り扱う者（秘書等）【法第41条第2号】、【昭22.9.13発基17号】

ウ 労働基準監督署長の許可を受けた監視または断続的労働に従事する者【法第41条第3号】

[詳細は「No.25」参照]

(2) 特例措置対象事業場

常時 10 人未満の労働者を使用する以下の業種の事業場は、労働基準法の特例として法定労働時間が週 44 時間（1 日 8 時間）までとされている。

- ア 商業（物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業）
- イ 映画・演劇業（映写、演劇その他興行の事業。映画製作の事業は除く）
- ウ 保健衛生業（病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業）
- エ 接客娯楽業（旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業）

【法 40 条、規則第 25 条の 2】

特例措置対象事業場では、労働時間が週 44 時間を超えた場合、その超えた時間の労働について割増賃金が適用される（1 日 8 時間は同じ）。

(3) みなし労働時間制

実労働時間ではなく、あらかじめ当該業務の遂行に必要とされるものとして定めた時間を労働したものとみなす制度。労使協定等で定めたみなし労働時間が法定労働時間を超える場合については、その法定労働時間を超えた時間が時間外労働となり、割増賃金が適用される。

【みなし労働については「No.27」参照】

(4) 変形労働時間制（フレックスタイム制を除く）

- ア 日について
所定労働時間が 8 時間を超える時間とされている日についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が 8 時間以内とされている日については 8 時間を超えた時間
 - イ 週について
所定労働時間が 40 時間を超える時間とされている週についてはその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が 40 時間以下とされている週については 40 時間を超えた時間（アで時間外労働となる時間を除く）
 - ウ 変形労働時間制の対象期間について
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（ア又はイで時間外労働となる時間を除く）
- ア～ウにより時間外労働となる時間に割増賃金が適用される。

【変形労働時間制については「No.27」参照】

4 割増賃金の計算

(1) 算定基礎から除外する賃金

以下の賃金以外はすべて算入する必要がある【法第 37 条第 5 項、規則第 21 条】。

- ア 家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当
手当の名称にかかわらず実質によって取り扱い、一律に支給されているものは割増賃金の基礎に入れるものとされている。また、割増賃金の基礎から除外し得るものを算入することは使用者の自由である【昭 22. 11. 5 基発 231 号、昭 23. 2. 20 基発 297 号、平 11. 3. 31 基発 170 号】。
- イ 臨時に支払われた賃金
- ウ 1 か月を超える期間毎に支払われる賃金

(2) 算定基礎となる 1 時間当たりの基礎賃金の計算方法【規則第 19 条】

- ア 時間給の場合 $1 \text{ 時間当たりの基礎賃金} = \text{時間給}$
- イ 日給の場合 $1 \text{ 時間当たりの基礎賃金} = \text{日給額} \div 1 \text{ 日の所定労働時間}$
- ウ 月給の場合 $1 \text{ 時間当たりの基礎賃金} = \text{月給額} \div [(1 \text{ 年の暦日数} - \text{就業規則等で定める休日}) \div 12 \text{ 月}] \times 1 \text{ 日の所定労働時間}$
- エ 出来高給の場合 $1 \text{ 時間当たりの基礎賃金} = \text{当該賃金算定期間中に支払われた出来高給 (請負給) の総額} \div \text{当該算定期間中における総労働時間数}$

注) 所定内賃金に加えて支給する額は、「上記×残業時間数×「1+割増率」(例えば時間外労働の場合、

1.25)」であるが、出来高給の場合、例えば時間外労働の場合、1.25のうち1.0の部分は既に支払済みとなっているから、「上記×残業時間数×割増率(0.25)」となる【平6.3.31 基発181号】。

(3) 時間外・休日・深夜割増賃金の端数処理（「切捨て」が違法にならない場合）

時間数については、1分であっても割増賃金の支払を要する。ただし、毎日分単位で積み上げ、1か月分を合計してなお1時間未満の端数が出た時に、その端数のみ30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げることが許される。額についても「1時間単位の賃金額及び割増額」と「1か月分の時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額」について1円未満の端数が生じたとき、「50銭未満切捨て50銭以上切上げ」が認められているのみである。この処理は労働基準法違反として取り扱われない【昭63.3.14 基発150号、婦発47号】。

5 時間外手当の定額支給

いわゆる「固定残業代（定額残業代）」として、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する一定額を時間外手当としてあらかじめ支払うことは、法所定の方法で計算した額以上の割増賃金が支払われる限りにおいて認められている。すなわち、当該手当が時間外労働等に対する対価の趣旨であると認められる必要があり、また、1か月間の実際の時間外手当の額がその額を上回った場合には、その差額を支払うことが可能となるよう、労働者に支払われる賃金のうち、通常の労働時間に対する賃金と割増賃金とが半別可能でなければならない（半別不可能な場合、割増賃金を支払ったものとは認められない）。さらに、時間外手当を定額支給する場合、就業規則、賃金規程、労働契約書等に明文化することが必要である。

厚生労働省は、若者雇用促進法に基づく【青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）】において、固定残業代制を採用する場合は、募集要項や求人票等に次の内容を明示することを定めている。

- (1) 固定残業代を除外した基本給の額
- (2) 固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数と金額等の計算方法
- (3) 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

《参考判例：固定残業代の有効性》

固定残業代の有効性について、過去の判例では、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別できるか否かという「明確区分性」の有無により判断してきた【高知県観光事件 最二小判 平 6. 6. 13 等】。また、割増賃金が使用者に対し時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を行う趣旨であることに鑑み、「明確区分性」のみならず、固定残業代に関する合意、差額支払いに関する合意等諸事情を考慮して割増賃金としての性質の有無を厳格に判断されてきた。

しかし、近時の判例では固定残業代の有効性について、労働基準法第 37 条は時間外労働等に対し、所定の基準を満たす一定額以上の割増賃金を支払うよう使用者に義務付けるものにとどまるのであって、「固定残業代についての合意」及び「明確区分性」の 2 つの基準のみによって判断すべき、とされ【国際自動車事件 最三小判 平 29. 2. 28】、以降、下級審においても、「金額の明示」で計算が可能であるとして当該金額が何時間分の残業代に相当するかという「時間数の明示」を不要とし、また、差額支給の定めは不要と解釈した上で固定残業代を有効としたもの【グレースウィット事件 東京地判 平 29. 8. 25】や、同様に「時間数の明示」を不要とした上で、全従業員に対して一律の固定残業代制度を導入することを禁止しているものではないとし、経過部分の清算実態がなくても固定残業代を有効と判断したもの【泉レストラン事件 東京地判 平 29. 9. 26】が出ている。

また、【日本ケミカル事件 最一小判 平 30. 7. 19】では、基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより時間外割増賃金を支払う方法自体が直ちに労基法第 37 条に違反するものではなく、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われているものか否か（対価性）については、雇用契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきとした上で、雇用契約書や賃金規程等において業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨の記載があり、会社と各従業員との間で作成された確認書にも同様の記載があったことから、同社の賃金体系において業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたといえ、また、実際に支払われた業務手当は 1 か月当たりの平均所定労働時間を基に算定すると約 28 時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当し、実際の時間外労働等の状況と大きく乖離するものではないことから、当該業務手当の支払いをもって時間外労働等に対する賃金の支払いとみることができるとし、手当型の定額残業代について有効とされた。

なお、【イクヌーザ事件 東京高判 平 30. 10. 4】では、実際には長時間の時間外労働を恒常的に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情が認められる場合はさておき、通常は基本給のうちの一部を月間 80 時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは公序良俗に違反するものとして無効とされた。しかし、他方で、月約 87 時間分の固定残業代につき、時間外労働があった場合に発生する時間外割増賃金として支払う額を合意したに過ぎず、約 87 時間分の時間外労働を義務付けるものではないことを理由に有効と判断した【結婚式場運営会社 A 事件 東京高判 平 31. 3. 28】もあり、評価が分かれている。

さらに、上記の国際自動車事件の差戻し審において、売上が同じであれば時間外労働の長さにかかわらず最終的に支給される金額が同じとなる歩合給制度について、割増金の額が大きくなり歩合給がゼロになる場合には、労働基準法第 37 条に定める割増賃金の本质から逸脱するもので、実質的に本来歩合給として支払うことが予定されている賃金の一部につき、名目を割増金に置き換えて支払うこととするものであって明確区分性を欠くため、無効とされた【国際自動車（第二次上告審）事件 最一小判 令 2. 3. 30】。