

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

なお、上記は法で定められた時間を超えた労働、深夜労働、法定休日における労働についてであり、会社の就業規則等で定められ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は生じる。

【法定労働時間については「No25」、時間外労働・休日労働・36 協定については「No26」、法定休日については「No28」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【**法第 37 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**】。これらについては、就業規則の絶対的記載事項となる。

- ア 月 45 時間までは 25%以上
- イ 月 45 時間を超え 60 時間までは 25%を超える率（努力義務）
- ウ 月 60 時間を超える場合は 50%以上（特別割増賃金）

※特別割増賃金の支払いに代えて、有給の代替休暇の付与も可能【**労働基準法第 37 条第 3 項**】であるが、この場合は労使協定の締結及び就業規則に適用対象・取得手続き等を定める必要がある。

- (2) 深夜労働は 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）、法定休日労働と深夜労働が重なった場合は 60%以上

なお、法定休日労働が 8 時間を超えた場合、法定休日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、法定休日労働としての割増率（35%以上）のみとなる。

※割増賃金引上げなどの努力義務

限度時間を超えて時間外労働を行わせる場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの 36 協定を締結する必要があるが、限度時間を超え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【**労働基準法第 36 条 1 項の協定で定める**

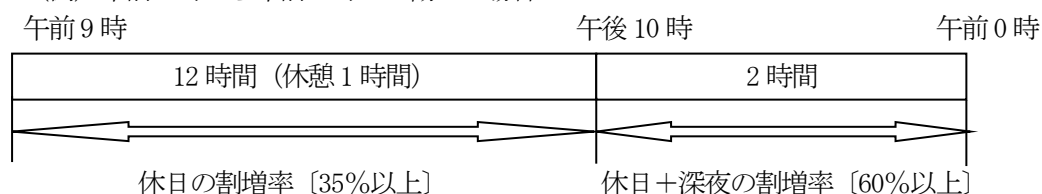
労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項に関する指針（令和3年厚生労働省告示第335号）。

〔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（法の最低基準）＞

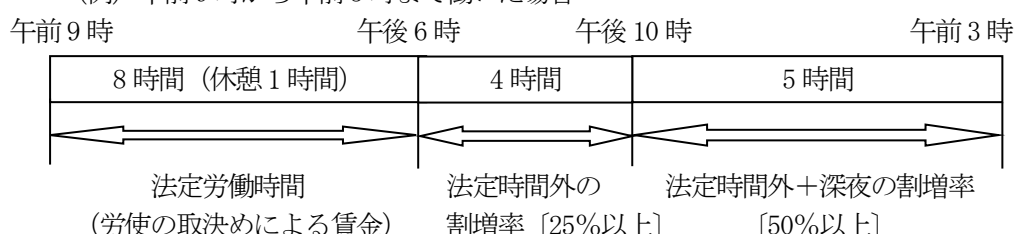
ア 法定休日労働の場合

（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、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（所定休日）のことで、法律上は割増賃金の規定はないため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）。

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、法定休日が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

以下のとおり特例等があるが、法律上の適用除外規定には「深夜割増」は含まれないため、時間外労働や休日労働の割増が不要な場合であっても、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、畜産・水産・養蚕業に従事する者（※林業は適用対象）【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】

（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）までとされており【法40条、規則第25条の2】、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）。

- 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）

（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。

〔みなし労働時間制については「No.27」参照〕

（４）変形労働時間制（フレックスタイム制を除く）

以下ア～ウにより時間外労働となる時間に対して割増賃金が適用される【昭 63. 1. 1 基発 1 号、平 6. 1. 4 基発 1 号】。

- 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 時間以下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（変形期間の暦日数÷7×40 時間）を超えて労働した時間
 （アまたはイで時間外労働となる時間を除く）

〔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
 基礎に算入す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 時間給の額
- イ 日給の場合 日給額÷1 日の所定労働時間
- ウ 月給の場合 月給額÷〔(1 年の暦日数－就業規則等で定める休日) ÷12 月〕× 1 日の所定
 労働時間]
- エ 出来高給の場合 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÷当該算定期間中
 における総労働時間数

※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、原則として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は許されている。また、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」が認められており、この処理は法違反として取り扱われない【昭63.3.14 基発150号】。

5 時間外手当の定額支給

(1) 定額残業代（固定残業代・みなし残業代）とは

いわゆる「定額残業代（固定残業代・みなし残業代）」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割増賃金として定額の手当を毎月支払ったり（定額手当制）、基本給に組み込んだりする（定額給制）ケースがある。

定額残業代制自体は、それが時間外労働の対価として支払われるものであり、かつ、法で定められた方法により算定された額を下回らない割増賃金が支払われている限り、直ちに法第37条に違反するものではない。使用者にとっては割増賃金計算を簡略化でき、労働者にとっては毎月定額の収入が確保されるが、一方で賃金表示をめぐってトラブルが生じることがある。

判例では、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にとどまるのであって、労働契約等における定額残業代についての労使合意の有無及び当該定額残業代のうち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明確に判別できること（「明確区分性」）とその前提である時間外労働等の対価として支払われているという「対価性」の2つの基準によって判断すべきとした判例があり【国際自動車事件 最三小判 平29.2.28】、法第37条に基づき算定した1か月間の実際の時間外手当の額が当該定額残業代を上回った場合には、使用者はその差額を支払う義務を負うとされている【医療法人康心会事件 最二小判 平29.7.7】【平29.7.31 基発0731 第27号「時間外労働等に対する割増賃金の解釈について」】。

また、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、とされている【日本ケミカル事件 最一小判 平30.7.19】。

なお、時間外割増賃金以外に、深夜割増賃金、休日割増賃金等を定額残業代に含める場合においても、特に法の定めはないものの、「明確区分性」の観点からこれらについて明示すべきと考えられる。

(2) 指針による定め

職業安定法に基づく【職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に処理するための指針（平成11年労働省告示第141号、最終改正 令和6年厚生労働省告示第318号）】及び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、定額残業代制を採用する場合、募集要項や求人票等に次の内容を明示することが定められている。

ア 定額残業代を除外した基本給の額

イ 定額残業時間（定額残業代の算定の基礎として設定する労働時間数）及び金額等の計算方法

ウ 定額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こと

(3) 給与明細書について

給与明細書については、必ずしも定額残業代の支給対象である時間外労働等の時間数や手当支給額を明示しなければならないわけではないが、定額残業代が認められる要件の一つとして「明確区分性」があるため、労働契約や就業規則等に定めをするだけでなく、時間外手当の支給時においても固定的に定めている時間外労働の時間数と支給額を明示しておくことがトラブルを防止するために有効である。

(4) 時間設定について

定額残業代において極端に多い時間数を設定することが認められるかについて、36 協定で定められる時間外労働時間数の上限を超える 95 時間分の定額残業代は法第 36 条の趣旨を潜脱するばかりでなく、安全配慮義務及び公序良俗に反する恐れさえあるとして、月 45 時間分の通常残業の対価として合意され、支払われたものと認めるのが相当とされた裁判例【ザ・ウインザーホテルズ・インターナショナル事件 札幌高判 平 24. 10. 19】がある。

ただし、36 協定の限度基準を超える時間数を設定したことのみをもって当然に定額残業代制が無効とされるわけではないと考えられており、一般的には「過労死ライン」とされる月 80 時間を超える時間数を設定した場合には、安全配慮義務や公序良俗の観点等からその有効性が否定され得る。このことについて裁判例では、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 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もの【イクヌーザ事件 東京高判 平 30. 10. 4】がある一方、月約 87 時間分の定額残業代について、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裁判例【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。

(5) 実際の時間外労働時間が定額残業代の設定時間を下回った場合

実際の時間外労働時間の多寡にかかわらず定額を支給するという定額残業代制の趣旨から、実際の時間外労働時間が定額残業代の設定時間を下回ったとしても、差額の返還は不要と考えられる。また、例えば時間外労働がなかった月に定額残業代を支給したことを理由として別の月の割増賃金の全部または一部を支払わないことは、法第 24 条(全額払いの原則)違反となり、相殺もできないと解される。

(6) 不利益変更に該当する場合

新たに定額残業代制を導入する場合に、従前支払われていた基本給(固定給)を減額し、別途、定額残業代を支給することは、仮にトータルで受け取れる額が変わらないとしても、基本給の減額に伴い割増賃金が低下することが不利益変更に該当する。また、定額残業代を支払っていたがこれを減額・廃止することも、実際の労働時間を下回った場合であっても支給されていたものであるため不利益変更に該当する。いずれの場合も、労働契約、就業規則等の変更に関して労働者と十分協議を行うなどの対応が求められる。

(7) 近時の判例

運送会社が、あらかじめ決定した賃金総額から基本給等を差し引いた額を「割増賃金」として支払うという新たな給与体系を導入したが、割増賃金から時間外手当を差し引いた額が「調整手当」として支給されるものであったため、時間外手当が増えると調整手当が減ることとなっていた。

最高裁は、新給与体系は、旧給与体系における通常の労働時間の賃金に当たる基本給の一部につき、名目のみ割増賃金に置き換えて支払うこととしたものであり、本件割増賃金は通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ず、労働基準法第 37 条の割増賃金に当たる部分と通常の労働時間に当たる部分とを判別できないこととなるから、同条の割増賃金が支払われたものということとはできないとした。

本判決では、「対価性」の判断要素として「労働者に対する当該手当等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」などを明示した上で、労働基準法第 37 条が長時間労働の抑制とともに労働者への補償という趣旨で規定されていることを踏まえ、賃金体系全体における当該手当の位置づけ等についても考慮して検討すべきとの立場を明示している【熊本総合運輸事件 最二小判令 5. 3. 10】。

[労働条件の不利益変更については、「No.17」参照]