

時間外休日労働・深夜業に対する割増賃金の計算方法について

割増賃金は、通常支払われる定期賃金を所定労働時間で除して時間額を出し、この額に25%なり、35%なり、50%なりの割増率を乗じた額になります。これを詳しく説明いたします。

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{定期賃金(基本給+手当)}}{\text{月所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

時間労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金の支払計算額の不足を労働基準監督署から指摘を受ける場合がありますが、その誤りの原因は次の三つが大半です。

① 割増賃金の算定基礎賃金の範囲の誤り

つまり、基本給に加算すべき手当の不算入です。除外できる手当は家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当に限られており、これら以外の手当は算入する必要があります。

特に「皆勤手当」と「精勤手当」が多いようです。この二つの手当は欠勤すれば支給されないこともあり、最低賃金の比較対象賃金からは外れされていますが、割増賃金の算定賃金には算入されます。欠勤して精皆勤手当がつかないと残業単価が下がります。

② 月額給与を時間額に換算するときの月間所定労働時間の誤り

です。年間休日日数が増えていたりすると、年間所定労働時間数が減りますから、月給の時間単価は高くなります。これまでと同じ年間所定労働時間数で計算していると、法定の割増賃金額より支払額が少なくなってしまいます。

③ 時間労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数の誤り

です。これは、労働者が実際に残業した時間数と支払われた割増賃金の時間数が違うことで不足額が生じます。今年から過重労働対策としての労働時間把握義務が課せられ、労働安全衛生規則第52条の7の3でタイムカード、パソコン使用時間の記録その他により労働時間の記録を作成することが必要になりましたので、この時間と割増賃金支払い時間が一致することもチェックする必要があります。



時間外休日労働・深夜業に対する割増賃金基礎額の計算方法

(所定労働時間による時間換算額)

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{定期賃金(基本給+手当)}}{\text{月所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

時間外休日労働・深夜業に対する割増賃金の計算額は、次の算定基礎となる通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の金額に時間外労働時間数、休日労働時間数、午後十時から午前五時まで深夜業の労働時間数をそれぞれ乗じた金額とする。

① 時間給の賃金は、その金額

$$\text{割増賃金} = \text{時間給の額} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

② 日給の賃金は、その金額を一日の所定労働時間数で除した金額

日によって所定労働時間数が異なる場合は、日給の金額を、一週間における一日平均所定労働時間数で除した金額

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{日給の金額}}{\text{一日の所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

- ③ 週給の賃金は、その金額を週における所定労働時間数
週によって所定労働時間数が異なる場合は、
四週間における一週平均所定労働時間数で除した金額

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{週給の金額}}{\text{一週の所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

- ④ 月によって定められた賃金は、その金額を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、
一年間における一月平均所定労働時間数で除した金額

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{月額賃金(基本給+手当)}}{\text{月所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

- ⑤ 月、週以外の一定の期間によって定められた賃金は、①～④の方法に準じて算定した金額
一定の期間によって所定労働時間数が異なる場合は、
一年間における一定の期間平均所定労働時間数で除した金額

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{一定期間の賃金額}}{\text{一定の期間の所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

- ⑥ 歩合給、出来高払給によって定められた賃金は、その賃金算定期間(賃金締切期間)に歩合給、
出来高払給によって計算された賃金総額をその賃金算定期間の総労働時間数で除した金額

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{歩合給、出来高払給の金額}}{\text{賃金算定期間の所定労働時間数}} \times (\text{割増率}-1) \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

- ⑦ 労働者の受ける賃金が前各号の二以上の賃金よりなる場合には、その部分について各号によっ
てそれぞれ算定した金額の合計額

$$(\text{時給の時間額} + \text{日給の時間額} + \text{週休の時間額} + \text{月給の時間額} + \text{その他期間給の時間額給}) \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間} + \text{歩合給の割増賃金}$$

- 2 休日手当その他所定労働時間に含まれない賃金は、割増賃金の計算においては、これを月によっ
て定められた賃金とみなされます。

実例

月所定労働時間 170 時間、残業 30 時間で基本給月額 20 万円と皆勤手当 1 万円と歩合給 12 万円の場合

$$\text{定額給与の割増賃金} = \frac{20 \text{万円} + 1 \text{万円}}{170 \text{時間}} \times 1.25 \times 30 \text{時間} = 4 \text{万}6324 \text{円}$$

と

$$\text{歩合給の割増賃金} = \frac{12 \text{万円}}{170 \text{時間} + 30 \text{時間}} \times 0.25 \times 30 \text{時間} = 4500 \text{円}$$

の合算額 4万6324円 + 4500円 = 5万0824円が割増賃金額になります。

所定労働時間の計算実例

所定休日が、完全週休2日制で祝祭日と夏季休暇3日間と年末年始7日間の場合

月別	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	合計
暦日数	31日	28日	31日	30日	31日	30日	31日	31日	30日	31日	30日	31日	365日
日曜日	4日	4日	5日	4日	3日	5日	4日	4日	5日	4日	4日	5日	51日
土曜日	4日	4日	5日	4日	3日	5日	4日	5日	4日	4日	4日	4日	50日
祝祭日	1日	1日	1日	1日	4日	0日	1日	1日	2日	1日	2日	0日	15日
その他	3日	0日	0日	0日	0日	0日	0日	3日	0日	0日	0日	3日	9日
休日計	12日	9日	11日	9日	10日	10日	9日	13日	11日	9日	10日	12日	125日
労働日	19日	19日	20日	21日	21日	20日	22日	18日	19日	22日	20日	19日	240日

月所定労働時間 160 時間、残業 30 時間で基本給月額 20 万円と皆勤手当 1 万円と歩合給 12 万円の場合

$$\text{定額給与の割増賃金} = \frac{20 \text{万円} + 1 \text{万円}}{160 \text{時間}} \times 1.25 \times 30 \text{時間} = 4 \text{万} 9219 \text{円}$$

と

$$\text{歩合給の割増賃金} = \frac{12 \text{万円}}{160 \text{時間} + 30 \text{時間}} \times 0.25 \times 30 \text{時間} = 4737 \text{円}$$

の合算額 4 万 9 2 1 9 円 + 4 7 3 7 円 = 5 万 3 9 5 6 円が割増賃金額になります。

時間外休日労働・深夜業に対する割増賃金の計算方法(手当)

割増賃金は、通常支払われる定期賃金を所定労働時間で除して時間額を出し、この額に25%なり35%なり50%なりの割増率を乗じた額になります。

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{定期賃金(基本給+手当)}}{\text{月所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{時間外休日深夜労働時間}$$

この定期賃金(基本給+手当)が割増賃金の基礎となる賃金ですが、これに算入しなくてもいい賃金が法令で定められています。

手当としては、**家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当**といった勤務に無関係の手当ですが、これは法令で限定されていますので、これ以外の無関係の手当と思われるものでも、これら以外の手当は加算する必要があります。

また、家族に関係なく支払われる家族手当や通勤方法と無関係に支払われる通勤手当など実質を伴わないものも除外できません。

さらに、大入袋や特別業績手当など臨時に支払われた賃金やボーナス賞与のような一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しなくてもいい賃金とされています。

そうすると、次のように区分されます。

賃金の種類	割増賃金算定基礎賃金に算入するか算入しないか
基本給	加算
歩合給	歩合給の割増賃金計算方法による※
職務給	加算算入
業務手当	加算算入
作業手当	加算算入
特殊勤務手当	特殊作業を行った時間分支払うものは、特殊作業が時間外労働に及んだ分のみ加算算入
深夜手当	午後 10 時から翌午前 5 時までの深夜業に対する割増賃金なら不算入
生産奨励金	時間外労働に対して支払うものならば不算入、それ以外は加算
生産手当	生産量が月間目標を超えた場合の加給が個人別評価によるなら歩合給の割増賃金計算方法による※
皆勤手当	加算算入
精勤手当	加算算入
外勤手当	事業場外労働のみなし労働時間制に対する賃金が時間外労働に対する固定割増賃金は不算入、それ以外は算入
家族手当	扶養家族、同居家族に応じて支払われる手当は不算入
住宅手当	賃貸住宅、持ち家の負担に対して支払われる手当は不算入
通勤手当	通勤距離、通勤方法に応じて支払われる手当は不算入
子女教育手当	扶養子女の学資負担に対して支払われる手当は不算入
大入袋	客席が満員御礼のときに臨時に支払われる手当なら不算入
特別業績手当	事業に特別の利益があったときに臨時に支払われる手当なら不算入

(参考)割増賃金算定基礎賃金と最低賃金比較の賃金時間額の比較

賃金の種類	割増賃金算定基礎賃金	最低賃金比較の賃金時間額
基本給	加算算入する	加算算入できる
歩合給	歩合給の割増賃金計算方法による※	歩合給の割増賃金計算方法による※
職務給	加算算入する	加算算入できる
業務手当	加算算入する	加算算入できる
作業手当	加算算入する	加算算入できる
特殊勤務手当	特殊作業を行った時間分支払うものは、特殊作業が時間外労働に及んだ分のみ加算算入する	特殊作業を行った時間分支払うものは、特殊作業が時間外労働に及んだ分のみ加算算入できる
深夜手当	午後 10 時から翌午前 5 時までの深夜業に対する割増賃金なら不算入	午後 10 時から翌午前 5 時までの深夜業に対する割増賃金なら不算入
生産奨励金	時間外労働に対して支払うものならば不算入、それ以外は加算	時間外労働に対して支払うものならば不算入、それ以外は加算
生産手当	生産量が月間目標を超えた場合の加給が個人別評価によるなら歩合給の割増賃金計算方法による※	生産量が月間目標を超えた場合の加給が個人別評価によるなら歩合給の割増賃金計算方法による※
皆勤手当	加算算入	加算算入できない
精勤手当	加算算入	加算算入できない
外勤手当	事業場外労働のみなし労働時間制に対する賃金が時間外労働に対する固定割増賃金は不算入、それ以外は算入	事業場外労働のみなし労働時間制に対する賃金が時間外労働に対する固定割増賃金は不算入、それ以外は算入できる
家族手当	扶養家族、同居家族に応じて支払われる手当は不算入	扶養家族、同居家族に応じて支払われる手当は算入できない
住宅手当	賃貸住宅、持ち家の負担に対して支払われる手当は不算入	賃貸住宅、持ち家の負担に対して支払われる手当は算入できる
通勤手当	通勤距離、通勤方法に応じて支払われる手当は不算入	通勤距離、通勤方法に応じて支払われる手当は算入できない
子女教育手当	扶養子女の学資負担に対して支払われる手当は不算入	扶養子女の学資負担に対して支払われる手当は算入できる
大入袋	客席が満員御礼のときに臨時に支払われる手当なら不算入	客席が満員御礼のときに臨時に支払われる手当なら算入できない
特別業績手当	事業に特別の利益があったときに臨時に支払われる手当なら不算入	事業に特別の利益があったときに臨時に支払われる手当なら算入できない

精皆勤手当だけが、最低賃金比較の賃金時間額には加算できないのに、割増賃金算定基礎賃金には加算しなければいけない賃金なので割増賃金違反になりうるので、**要注意!**
住宅手当と子女教育手当は、最低賃金比較の賃金時間額には加算できるのに、割増賃金算定基礎賃金には加算しなくていい賃金なので違反にはならないので安心。