



割増賃金の基礎知識

栃木県弁護士会 宇都宮中央法律事務所 弁護士 田村 信彦 氏



労働基準法(以下「労基法」といいます。)の改正により、令和5年4月1日から、中小企業において、月60時間を超える時間外労働の割増率が「25%以上」から「50%以上」へと引き上げられました(大企業は平成22年10月から引上げ済み)。

法令に従った割増賃金を支払ったと認められない場合、従業員や元従業員からの請求や、労働基準監督署からの是正の指示等をきっかけとして、事業者は、過去に遡ってまとまった額の未払割増賃金の支払いを余儀なくされることがあります。

今回は、割増賃金の基礎知識についてご紹介します。

第1 そもそも割増賃金とは?

1 割増賃金とは

割増賃金は、労基法が定める時間外・休日又は深夜の労働に対し、労基法所定の割増率を付加した賃金の支払を義務付けるものです。

割増賃金の計算方法は、まず、割増賃金算定の基礎となる賃金(通常の賃金)を算出します。これを所定労働時間で除して、1時間当たりの単価を算出します。さらに、これに該当する割増賃金支払の対象となる労働時間数と割増率を乗じて、割増賃金を計算することになります。

上記の「通常の賃金」には基本給や各種手当が含まれますが、ボーナスや家族手当、通勤手当など法令所定の賃金については、除外することができます。

2 割増賃金の種類・割増率

(1)-1 時間外割増賃金

時間外割増賃金は、時間外労働に対して割増して支払う必要のある賃金です。

時間外労働とは、1日又は1週の法定労働時間(1日8時間、1週間40時間)を超える労働をいいます。

時間外労働の割増率は、月60時間以内の部分は25%以上、月60時間を超えた部分は50%以上です。

(1)-2 深夜割増賃金

深夜割増賃金は、深夜労働に対して支払う必要のある割増賃金です。深夜労働とは、深夜(午後10時から午前5時までの間)における労働をいいます。

深夜労働の割増率は25%以上です。時間外労働でかつ深夜労働の場合、割増率は、月60時間以内の時間外労働であれば50%以上、60時間超であれば75%以上となります。休日に深夜労働をした場合は60%以上となります。

(2) 休日割増賃金

休日割増賃金は、休日労働に対して支払う必要のある割増賃金です。法律上、休日労働とは、週1日の法定休日における労働をいいます。週休2日制の場合の1日の休日や週休日でない祝日(法定外休日)に労働をしても、休日労働には当たりません。ただ、法定外休日の労働は上記(1)の時間外労働に当たる場合があります。

休日労働の割増率は35%以上です。ただし、休日に8時間を超えて労働しても、上記(1)の「時間外労働」としての割増率は重複適用されず、割増率は35%以上のままです。

第2 適用除外 —管理監督者

1 管理監督者について

(1) 法令の定め

労基法41条は、監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者には、労基法の労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない、と定めています。これは、一般に管理監督者と呼ばれ、管理監督者に対しては、時間外割増賃金や休日割増賃金の支払を要しません。

(2) 判例等の判断基準

「管理監督者」の該当性は、事業者が就業規則等で一定役職以上の管理職を管理監督者として扱う、と定めても、それだけで決まるわけではありません。判例で「労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にある者」と認められた場合に、管理監督者と認められます。個別具体的な職務内容、責任と権限、勤務態様、賃金等の待遇などから、上記の点が判断されます。

厚生労働省が「労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために」という資料をホームページで公開しており、参考となります。

2 その他の適用除外

他にも、農林業や、畜産、水産など労基法所定の事業、監視や断続的労働の従事者で許可を受けたものなどについても、労基法の労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しないとされています。

第3 割増賃金請求権の「時効」について

事業者が割増賃金を過去に遡って支払うこととなった場合、どこまで遡る必要があるかは、請求権の「時効」が関係します。

令和2年3月末までは、割増賃金の消滅時効期間は2年とされていました。令和2年4月に民法が改正され、現在の消滅時効期間は3年です。未払の割増賃金がある場合、改正前の1.5倍の期間が請求の対象となっています。この消滅時効期間は、時期は未定ですが将来的には5年となる見込みです。

第4 「みなし割増賃金」の概要

実務上、所定労働時間内では仕事が終わらないことが想定される職務などで、事業者が、予め割増賃金の支払に代えて定額の手当(固定残業代)を支払ったり、割増賃金込の賃金を設定したりする場合があります。この手当は「みなし割増賃金」と呼ばれることがあります。

ただ、事業者が「この手当は割増賃金に充てられるものとして支払います。」と定めても、裁判等で争われた場合、みなし割増賃金として認められない場合があります。この場合、労基法所定の割増賃金を支払っていなかったものと扱われ、事業者にとっては不測の支払を余儀なくされるリスクとなり得ます。ここでは、みなし割増賃金が認められるためのポイントの概要をご紹介します。

「みなし割増賃金」が認められるためのポイント

(1) 対価性

まず、みなし割増賃金が、時間外労働等に対する対価として支払われることが必要です。

実際の時間外労働時間数と手当の額が見合ったものであるか、手当導入の経緯や労使間の説明・協議の内容、手当の計算方法・賃金体系上の位置づけ等が、諸般の事情として考慮されます。既存の手当を名称だけ変えて固定残業代としたり、時間外労働と全く関係のない計算方法で支払われる手当などは、みなし割増賃金としての対価性が否定される可能性があります。

(2) 判別可能性

次に、賃金や手当にみなし割増賃金が含まれている場合、法所定の割増賃金が支払われているか否かをチェックできるよう、通常賃金部分と割増賃金とが判別できる必要があります。

例えば「基本給30万円に固定残業代を含む。」という定めでは、どこまでが通常賃金で、どこからが割増賃金か不明で判別可能性が無い場合、みなし割増賃金としては認められません。

(3) 手当の額が法所定額に満たない場合に、不足分が補充されること

また、みなし割増賃金が有効とされても、手当の額が法所定の額に満たない場合、当該不足分を支払わないと、労基法違反となります。このため、みなし割増賃金を導入した場合でも、時間外労働時間等の管理は必要となります。

第5 最後に

今回は、労基法の定める割増賃金の基礎をご紹介しました。

実際には、個別の事案ごとに、細かい計算や考慮すべき事情等があります。お困りの際には専門家に相談されることをおすすめします。

以上