

改めて確認しておきたい 割増賃金率

TEL 095-825-1132
 FAX 095-827-3658
 E-mail info@nagatakaikei.co.jp
 URL http://www.nagatakaikei.co.jp/

多くの企業経営者にとって、時間外割増賃金の支払いは悩みの種ではないかと思えます。今後、中小企業においても1ヶ月の法定時間外労働が月60時間を超える場合に、5割以上の割増賃金の支払いが義務づけられる方向（施行時期未定）で議論が進んでいます。そこで今回は、その前提となる割増賃金率について改めて確認しておきましょう。

<割増賃金率>

割増賃金の支払いが義務づけられている労働としては、3種類（時間外労働、法定休日労働、深夜労働）ありますが、これらの割増賃金率は、下表のとおりです。

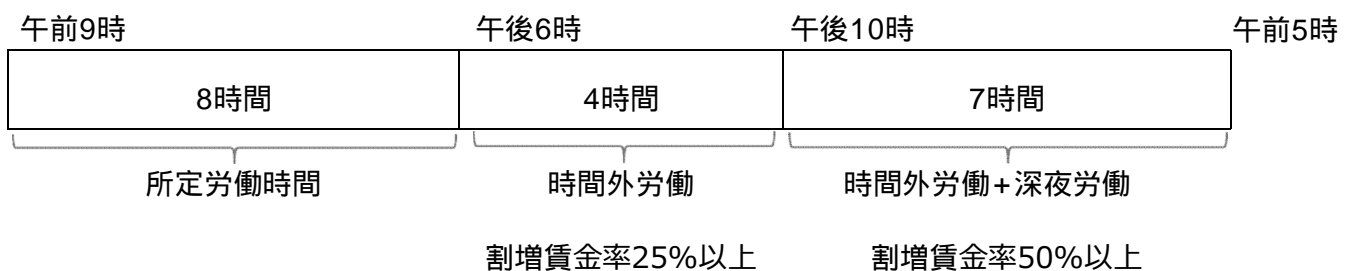
種類	支払う条件	割増賃金率
時間外労働	法定労働時間を超えて時間外労働をさせた場合	25%以上
	時間外労働が限度時間（1ヶ月45時間、1年360時間等）を超えて労働させた場合	25%以上 1
	時間外労働が1ヶ月60時間を超えて労働させた場合	50%以上 2
法定休日労働	1週1日あるいは4週4日の法定休日に休日労働させた場合	35%以上
深夜労働	午後10時から午前5時までの深夜の時間帯に労働させた場合	25%以上

1 25%を超える率とするよう努めなければならないこととされています。

2 中小企業については、平成31年4月1日から適用されます。

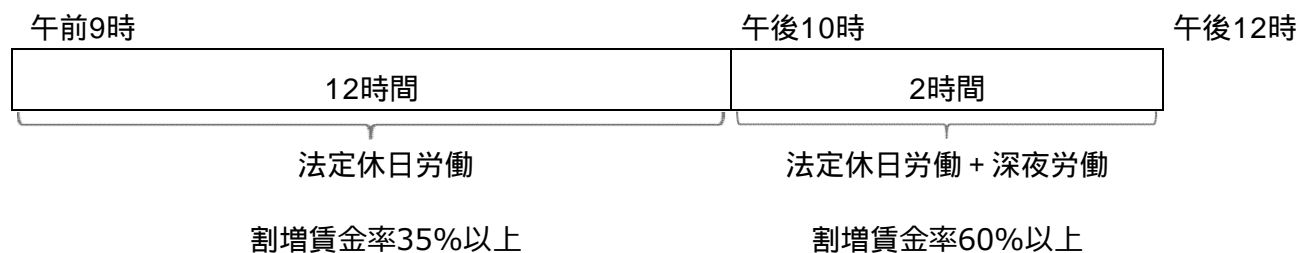
これらを具体例で示してみると以下のとおりとなります。

図1 所定労働時間が午前9時から午後6時(休憩1時間)までのケースで、時間外労働及び深夜労働をさせた場合



一方、法定休日労働は原則として、暦日（午前0時から午後12時まで）の時間帯に労働させた部分について、35%以上の割増賃金の支払いが必要になります。

図2 法定休日の日に午前9時から午後12時（休憩1時間）まで労働させた場合



<法定休日>

法定休日は1週1日あるいは4週4日で与えることになっており、例えば、週休2日制（土・日曜日）の会社において、繁忙期のため土曜日に出勤させるケースでは、この土曜日が法定休日かを区別する必要があります。

例えば、就業規則等で1日の所定労働時間を8時間、日曜日を法定休日と定めている場合に、出勤した土曜日は法定外の休日となり、時間外労働の割増率（25%）で計算した賃金を支払うこととなります。また、曜日を特定せず、1週1日とのみ規定している場合には、土・日曜日のうち1日の休みが確保されていればこの日が法定休日として確保できていると判断されます。そのため、こちらのケースでも土曜日の勤務は法定休日労働には該当しないこととなります。

規定の方法と勤務する日によって時間外労働か法定休日労働か、いずれに該当するかが異なってくるため、注意が必要です。



スタッフからのご挨拶

MS第4課 高尾敏幸



2月に国会に提出されていた税制改正案も3月27日に成立しました。配偶者控除や酒税の増減税等が話題となりましたが、実際にこの改正が適用されるのは、それぞれ平成30年と平成32年からとなります。消費税の10%の法律は成立してますが平成31年10月まで延長されています。税制は毎年改正が行われますが、適用時期や改正内容をしっかり理解し、適正なアドバイスができるよう努めてまいります。