

Q 休日労働と8時間を超える労働、深夜労働が重なった場合の割増賃金の計算は

A 法定労働時間を超えて働かせた場合は時間外労働となり、25%以上の率(注)で計算した割増賃金の支払いが必要となります(労基法37条1項、割増賃金率令)。これは労働日(法定休日以外の休日を含みます。)に働いた場合の考え方です。

法定休日に働かせた場合は休日労働となり、その日に労働させた時間について35%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要となります(労基法37条1項、割増賃金率令)。

法定休日に働かせた場合は、休日労働として取り扱うことになっているため、労働日に働く場合のような「時間外労働」の概念はありません。

ですから、法定休日に働かせることにより週の労働時間が法定労働時間を超えることになっても、また、休日労働が1日の法定労働時間の8時間を超えても、その日の労働については、深夜業に当たらない限り休日労働の割増賃金を支払えば足り、時間外労働の割増賃金を重複して支払う必要はありません(昭22.11.21基発366号、昭33.2.13基発90号、平6.3.31基発181号、平11.3.31基発168号)。

従業員を午後10時から午前5時までの深夜の時間帯に働かせた場合については、25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません(労基法37条4項)が、この深夜業の割増賃金については、時間外労働あるいは休日労働であるかどうかにかかわらず独立して適用されるため、深夜時間帯に当たる時間外労働や休日労働については、時間外労働あるいは休日労働の割増賃金に、深夜業に対する割増賃金を上乗せして支払う必要があります(平6.1.4基発1号)。

したがって、時間外労働が深夜に及んだ分については50%(25%+25%)以上の率(大企業の場合は1カ月60時間を超えた時間が深夜時間帯に当たる場合は75%(50%+25%)以上)、休日労働が深夜に及んだ場合は60%(35%+25%)以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととなります(労基則20条1項、2項)。

(注) 大企業の場合は、1カ月の時間外労働が60時間を超えた場合には、その超えた時間について50%以上の割増賃金を支払わなければなりません(労基法37条1項ただし書き)。