

Q 長時間労働をさせたら高い割増賃金を支払わなければなりませんか

A 一定規模（原則：資本金・出資の総額 3 億円超または、従業員数 300 人超）の企業については、1 カ月について 60 時間を超える時間外労働をさせた場合は、その超えた時間について 50%以上の率で計算した割増賃金を支払うことが義務付けられました（労基法 37 条 1 項ただし書き）。

また、過半数労働組合、これがない場合には過半数代表者との間で労使協定を締結すれば、月 60 時間以下の時間外労働に対する割増賃金率（25%以上）との差に相当する部分（50%以上－25%以上）の割増賃金を支払う代わりに、有給の休暇（代替休暇）を与えることができます（同法 37 条 3 項）。ただし、これらは中小事業主については、当分の間適用が猶予されます（同法 138 条）。ここで、中小事業主に該当するか否かは、事業場単位ではなく、企業単位で判断します。

なお、告示で定められている限度時間を超える時間外労働をさせる場合の特別条項付き協定を締結している場合は、企業の規模にかかわらず、限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は 25%を超える率で定める努力義務が課されていることに留意してください。

例えば、大企業でこの部分の割増賃金率を 35%と定めた場合、限度時間（例：1 カ月当たり 45 時間）を超え、さらに 1 カ月 60 時間を超えた時点で法定の 50%以上の割増賃金率が適用されますので、1 カ月の時間外労働時間数の段階に応じて 3 段階の割増賃金率が存在することになります。

「1 カ月」とは、暦に従った 1 カ月の期間をいい、その起算日は、例えば「毎月 1 日」、「賃金計算期間の初日」、「36 協定で定めた一定の起算日」など各企業で決めることができます。

また、1 カ月の起算日は、就業規則の絶対的記載事項である「賃金の決定、計算及び支払の方法」（同法 89 条 2 号）に関する事項に該当しますので、就業規則で定めておく必要があります。

なお、法定休日（1 週 1 日または 4 週を通じて 4 日の休日。同法 35 条）に働かせた時間分は休日労働（35%以上の割増賃金）となりますので、「1 カ月 60 時間超」を計算する場合には含みません。

これに対し、法定休日以外の日で会社が休日と定める日（所定休日）に働かせた場合は、これによって週の法定労働時間を超えるとその時間は時間外労働

となりますので、この時間分も含めて1カ月について60時間を超えた時間に対して50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

このため、割増賃金の計算を簡便にする上でも、あらかじめ就業規則等で「法定休日」と「法定休日以外の休日」を明確に分けておくことが重要です。

なお、1カ月60時間を超える時間外労働の中で、深夜時間帯（午後10時～午前5時）の時間があった場合には、さらに深夜労働の割増賃金（25%以上）を上乗せし、75%以上の割増賃金を支払う必要があります。