

Q 割増賃金を定額で定めてもよいか

A

労働基準法 37 条の計算方法による割増賃金に代えて一定額の手当を支給するなどの方法により割増賃金の定額払いをすることは、同条の計算による割増賃金額を下回らない場合には適法といえます。

もちろん、実際の時間外労働時間数や休日労働時間数を基に算出した割増賃金額が定額の手当を上回る場合は、その差額を追加して支払わなければなりません。

賃金計算の煩雑さからこのような方法をとっていると思われませんが、時間外や休日労働の時間数は把握しなければならず（賃金台帳に記載する必要がある。）、法定の割増賃金を上回る額となっているか確認しなければならないことから、あまりメリットはないといえますし、労働条件を明確化するうえでも賢明なこととはいえません。

なお、定額の手当が割増賃金とその他の手当からなっている場合は、Q8を参照してください。