

割増賃金の計算

Q. 従業員数が約 30 人の繊維製品製造業です。1 日の所定労働時間は 8 時間で、土曜日・日曜日が休日の完全週休二日制を採っています。就業規則には、時間外・休日労働した場合、平日の時間外労働は 25%、土曜日・日曜日は休日労働として 35%の割増賃金を支払う旨の規定がありましたが、本年 4 月に労働基準法が改正されたことに伴って、「時間外労働が 1 か月 60 時間を超えた場合、超えた部分については 50%の割増賃金を支払う」旨の規定を追加しました。

当社は 3 月決算のため、決算業務を担当している経理担当者は 4 月が大変忙しくなります。そのため、1 か月に 50 時間の残業があり、さらに土曜日に 2 日間各 10 時間の休日出勤がありました。そこで、25%の割増賃金を 50 時間分と 35%の割増賃金を 20 時間分の合計を 5 月の給料日に支給したところ、当の経理担当者から「土曜日は法的には休日労働ではなく時間外労働であるから、60 時間を超える 10 時間分は 50%増しで計算すべき」とのクレームがありました。

36 協定は、法の上限まで締結していますので、土曜日が休日労働であっても時間外労働であっても問題はないのですが、休日労働として 35%の割増賃金を支払っている土曜日であっても 50%増しで計算しなければならないのでしょうか。

A. 経理担当者が主張するように、土曜日の労働は休日労働ではなく時間外労働となり、1 か月の時間外労働が 70 時間となりますので、50%の割増賃金を 10 時間分支払う必要があると考えられます。

【時間外労働と休日労働】

労働基準法は所定労働時間の上限を 1 日 8 時間、1 週 40 時間と定め（第 32 条）、これを超えて時間外労働させる場合には労使協定（第 36 条）を締結していることを前提として、25%以上の割増賃金を支払うべきこととしています。ただし、時間外労働が 1 か月 60 時間を超える場合には超える部分につき 50%以上の割増賃金を支給する必要があります（中小企業は令和 5 年 4 月から）。また、休日は週に 1 回以上または 4 週 4 日以上与えるべきこととされ（第 35 条）、休日に働かせる場合にはやはり労使協定を締結した上で、35%以上の割増賃金を支払わなければならないこととしています。

休日労働については、週に 1 日の法定休日を、例えば毎週日曜日と定めた場合には、日曜日に働かせたときに法定休日労働として扱い、土曜日・日曜日が休日とされているのみで特に法定休日を定めなかった場合には、暦週（日曜日から土曜日までの 7 日間）の日曜

日および土曜日の両方に労働したとき、当該暦週において後順に位置する土曜日における労働が法定休日労働となるとされています。つまり、就業規則等で土曜日が法定休日として定められていれば、土曜日の労働は法定休日労働になりますので、時間外労働にはなりません。法定休日を特定していない場合には、同一週の日曜日と土曜日の両方に働かせた場合の土曜日のみが法定休日労働になります。お尋ねの場合、法定休日が特定されてはいないようですし、日曜日の労働はなさそうですので、土曜日の労働（2日間）はいずれも時間外労働として取り扱い、1か月の時間外労働が70時間あったものとして計算する必要があります。

【割増賃金の計算】

労働基準法は労働条件の最低限度を定めるものですので、就業規則や個別の労働契約によって労働基準法で定める基準よりも労働者に有利な基準を定めることは差し支えありません。したがって、法定休日ではない土曜日や日曜日に労働させた場合に35%の割増賃金を支払うという就業規則の規定は原則として有効になります。

結局、当該経理担当者に支払うべき割増賃金は、土曜日の労働と平日の時間外労働の先後によって以下のように計算します。

①土曜日の労働がいずれも時間外労働60時間以内にあるとき。

$25\% \times 40 \text{ 時間} + 35\% \times 20 \text{ 時間} + 50\% \times 10 \text{ 時間}$

②後順に位置する土曜日の労働が時間外労働70時間のうち最後の10時間に該当するとき。

$25\% \times 50 \text{ 時間} + 35\% \times 10 \text{ 時間} + 50\% \times 10 \text{ 時間}$

③後順に位置する土曜日の労働のうち5時間が60時間を超える場合（平日の時間外労働のうち最後の5時間が60時間を超えている場合）。

$25\% \times 45 \text{ 時間} + 35\% \times 15 \text{ 時間} + 50\% \times 10 \text{ 時間}$

なお、時間外労働と法定休日労働は重複することはありません。お尋ねの場合、土曜日の労働は法定休日労働とはなりませんが、かりに法定休日労働であった場合、たとえ労働時間が8時間を超えても時間外労働になることはありませんので35%の割増賃金を支払えば足ります。

人事労務倶楽部 代表（社会保険労務士）

宮内 雅也

〒666-0151 川西市美山台1-3-122

TEL&FAX 072-795-0969

E-mail jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp