

松田力税理士・社会保険労務士事務所

松田 力 著

診療所の

労務・人事

Q&A

155

日本医事新報社

No.62 割増賃金



割増賃金はいくら支払えばよいですか？



「法定時間外労働」、「深夜労働」、「休日労働」について、通常の労働時間または労働日の賃金計算額に対してそれぞれに定められた割増率で、割増賃金を支払わなければなりません。

解説

■割増賃金の対象となる労働とそれらの割増率は次の通りです。

労働の種類	労働の概要	割増率
時間外労働	1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えた場合、その超えた時間外労働に対して	25%以上
	時間外労働が1カ月間60時間を超えた場合、その超えた時間外労働に対して (中小企業は猶予措置あり)	50%以上
深夜労働	午後10時から翌午前5時までの時間帯に労働させた場合、その時間に対して	25%以上
休日労働	1週間に少なくとも1日は与えなければならない法定休日に労働させた場合、その法定休日の労働に対して	35%以上

■次のような場合は、それぞれの割増賃金率を合わせた割増率になります。

労働の概要	割増率
時間外労働が深夜時間帯に及ぶ場合	50%以上 時間外(25%) + 深夜(25%)
休日労働が深夜時間帯に及ぶ場合	60%以上 休日(35%) + 深夜(25%)

■法定休日の労働が1日8時間を超えた場合であっても、その超えた部分の割増賃金は3割5分以上でかまいません。 $35\% + 25\% = 60\%$ とする必要はありません。

■たとえば、所定労働時間が7時間の事業場で、残業を1時間した場合は、総労働時間が8時間となります(法定内時間外労働)。この8時間は法定労働時間の範囲内ですので、割増賃金は必要ありませんが、1時間分の通常の賃金は支払わなければなりません。

■しかし、8時間を超えて残業した場合は、その超えた時間に対して割増賃金を支払わなければなりません。

関連項目

No.68
p92

No.63 割増賃金の対象となる時間

Q 1日8時間を超えた時間と、1週40時間を超えた時間が重複した場合はどうしたらよいですか？

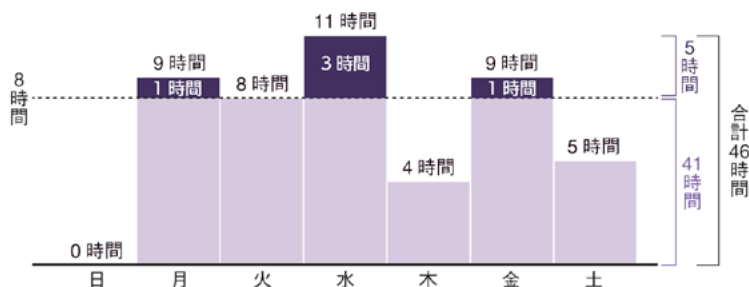
A まずは1日当たりの時間外労働を算定します。その後、重複する時間を除いて1週当たりの時間外労働を算定します。

解説

■ とても複雑な問題です。ここでは事例を挙げて考えてます。

日曜日	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	合計
休(0時間)	9時間	8時間	11時間	4時間	9時間	5時間	46時間

■ 日と週を別々に考えますから、上記の労働時間の場合、日での時間外労働が5時間、週の時間外労働は週の全労働時間46時間から日での時間外労働5時間を除いた41時間から考えるため1時間で、合計の6時間が割増賃金の対象となります。図に示すと以下のようになります。



関連項目

No.62
p84

No.64 割増賃金の対象となる賃金

Q 割増賃金は、すべての賃金が対象となりますか？

A 割増賃金の基礎となる賃金は、通常の労働時間または労働日に対して支払われる賃金であり、基本給以外の手当も含みます。しかし、労働と直接的な関係が薄く、個人的な事情で変動するものは、通常の賃金ではないことから、割増賃金の計算基礎に算入しなくてもよいことになっています。

解説

■ 割増賃金の基礎となる賃金から除外できる手当は、次の通りです。

① 家族手当
② 通勤手当
③ 別居手当
④ 子女教育手当
⑤ 住宅手当
⑥ 臨時に支払われた賃金
⑦ 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金

■ 上記の7種類は労働基準法等で制限的に列挙されているものです。したがって、上記以外の手当はすべて、割増賃金の計算の基礎に含めなければなりません。

■ 診療所によっては、手当が多様なこともあります。割増賃金の計算において除外できる項目は、この7種類だけです。

⇒次頁へ続く

■また、これら7つの手当が必ず除外の対象になる、というわけではありません。除外の対象になるかどうかは、名称にかかわらず「実態」によって判定されます。

■たとえば、家族手当、通勤手当、住宅手当であっても、扶養家族の人数や通勤距離に関係なく一律に支払われていたり、住宅の形態ごとに一律に支払われていたりするような場合は、除外できる賃金には該当しません。

関連項目

No.62
p84

No.65 割増賃金の単価



割増賃金の単価の計算について教えてください。



割増賃金は、「通常の労働時間または労働日の賃金の計算額」に割増率を乗じたものとなります。月給制の「通常の労働時間または労働日の賃金の計算額」の原則的な計算式は、次の通りです。

(基本給+各手当)÷1カ月の平均所定労働時間

解説

■1カ月の平均所定労働時間の算出式は次の通りです。

(365日-所定休日)×1日の所定労働時間÷12カ月

■時給制の場合の「通常の労働時間または労働日の賃金の計算額」は、時給額となります。

■たとえば、時間給が1,000円の方が、1日8時間の法定労働時間を超えて労働した場合、1時間につき250円(1,000円の25%)を通常の時給額と合わせて支払わなければなりません。

No.66 割増賃金の端数処理

Q 割増賃金は1円単位まで支払わないといけませんか？

A 原則1円単位まで支払わなければなりません。ただし事務処理の簡素化から、割増賃金の計算をするときの端数処理について、行政解釈が示されています。

解説

■上記行政解釈は次の通りです（旧労働省〔現 厚生労働省〕労働基準局長から各都道府県労働局長宛ての通達〔昭和63.3.14基発第150号〕による）。

1時間あたりの賃金額および割増賃金額に1円未満の端数が出た場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること。（1円未満四捨五入）

1カ月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が出た場合、50銭未満の端数を切り捨て、それ以上を1円に切り上げること。（1円未満四捨五入）

■なお、この端数処理を行うには就業規則・賃金規程等に定める必要があります。

■割増賃金の支払い事務の簡素化を目的としてこのような取り扱いをしても、常に労働者に不利になるとはいえないため、「違法ではない」とされています。

関連項目

No.141
p186

No.67 時間外労働の端数処理

Q 1分の残業についても割増賃金を支払わないといけませんか？

A 原則1分単位まで支払わなければなりません。ただし事務処理の簡素化から、割増賃金の計算をするときの端数処理について、行政解釈が示されています。

解説

■上記行政解釈は次の通りです（旧労働省〔現 厚生労働省〕労働基準局長から各都道府県労働局長宛ての通達〔昭和63.3.14基発第150号〕による）。

1カ月における時間外労働、休日労働および深夜労働の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合は、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げること。

■割増賃金の支払いの事務の簡素化を目的としてこのような取り扱いをしても、常に労働者に不利になるとはいえないため、「違法ではない」とされています。

■割増賃金の計算では、1日や1週間単位で、時間外労働などの合計時間を切り捨てたり、切り上げたりすることは認められていません。つまり、労働時間数は1日ごとに1分単位で把握し、それを1カ月で合計した場合にのみ、上記の切り捨て、切り上げの取り扱いが認められることとなります。なお、この端数処理を行うには就業規則・賃金規程等に定める必要があります。

関連項目

No.141
p186