

OTASUKE人事

第 22 話 「時間外労働（残業）に対する割増賃金について」

入社 5～6 ヶ月経つと、新入社員もようやく落ち着いて業務に取り組めるようになってきます。

また、会社としても新入社員に対してどのような仕事・作業を振り分けるべきか判断出来るようになり、少しずつ新入社員の仕事量・作業量が増え始めてくる時期です。

そうすると、新入社員の勤務時間は、今までは定時入社・退社であったものが、自ずと勤務時間が増えて時間外労働（いわゆる残業）が発生する可能性が出てきます。

時間外労働（残業）に対しては、割増賃金を支払う必要がありますが、その支給方法如何によっては、労働基準法に抵触する場合があります。

そこで、今回は労働条件のうち『時間外労働（残業）に対する割増賃金』について、問題となったケースを取り上げ、いわゆる残業代の支給方法等をご紹介します。

< 事案の概要 ～ 高知県観光事件 最高裁平成 6 年 6 月 13 日第二小法廷判決 ～ >

X は、タクシー業を営む Y 社に雇用され、タクシー乗務員として勤務していた。

X の勤務時間・給与等は、

就業時間は、午前 8 時～翌日午前 2 時

休憩時間は、の時間の範囲内で、2 時間

給与は、タクシー料金の月間水揚高に一定の歩合を乗じた金額（完全歩合給）であり、

時間外労働や深夜労働（午後 10 時～午前 5 時まで深夜）を行っても、それに対する給与は無し。

の歩合給は、「通常の労働時間の賃金に当たる部分」と「時間外労働・深夜労働の割増賃金に当たる部分」が明確に判別出来ないものである。

と、なっていた。

そこで X は、Y 社に対し、

A 就業時間（午前 8 時～翌日午後 2 時）以降に行った時間外労働（残業）に対する割増賃金

B 深夜労働（午後 10 時～午前 5 時）に対する割増賃金

が支払われていないとして、上記 A・B および付加金（ ）の支払いを求めたものである。

付加金とは？ 割増賃金を支払わなかったことについての使用者に対する制裁金としての性格を持つ金銭のことです（労働基準法第 114 条）。



< 本事案の問題点 >



～ 時間外労働（残業）に対する割増賃金は、どのように支給したらよいか？ ～

< 問題点に対する解説 >

まず、割増賃金の種類と割増率を確認しましょう。

割増賃金は3種類です。

種 類	支 払 う 条 件	割 増 率
時 間 外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき()	50%以上
休 日 (休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深 夜 (深夜手当)	22時(午後10時)から翌日5時までの間に勤務させたとき	25%以上

() 中小企業については、当分の間、適用が猶予されています。

次に、割増賃金の計算方法を確認しましょう。

日給制・月給制・時給制などの給与形態にかかわらず、すべての給与形態において、
まずは、【1時間あたりの賃金額】を算出して、その金額に「残業時間×割増率」を乗じます。

< 1時間あたりの賃金額(時給) > × < 残業時間 > × < 1+割増率 > = 割増賃金(残業代)

上記 ・ を踏まえて、本事案のような歩合給制(出来高給・請負給)の場合は、以下のように算出します。< 例:ある月の歩合給が18万円、勤務時間(残業時間含)が180時間の場合 >

・1時間あたりの賃金額 180,000円 ÷ 180時間(残業時間を含めた時間) 1,000円・・

・割増賃金額 1,000円 × 残業時間 × 割増率() となります。

ここは< 1+割増率 > ではありません。< 1 > に相当する分は、歩合給18万円に含まれていると考えられるためです。

< 本事案の結論は? >

本事案の結論としては、上記 の方法で割増賃金を算出することを前提としつつ、

- ・Xに支給される完全歩合給の額が、時間外・深夜労働しても増額されていないこと、
 - ・通常の勤務時間の賃金部分と時間外・深夜労働時間の賃金部分が明確に判別できないこと、
- から、本事案の完全歩合給の額は、時間外・深夜労働分の賃金(残業代)は含まれておらず、Y社に対して、割増賃金を支払うよう命じました。

< 今回のポイントは? >

給与・賃金額は、基本給部分と残業代部分を明確に分けておくことが大切です!!

社労士による無料相談会を随時開催中です!

まずはご連絡ください! 心よりお待ちしております。 TEL: 03-3694-6091
メール: info@yamadasougou.co.jp

