

## 2-2. 割増賃金ってどんなときにもらえるの

### Q：どうなる？こんなトラブル！

私の勤め先は、残業をしても残業代がまったく支払われません。みんな長く勤めたので、我慢しています。

### A：これがルール！

①法定労働時間を超えて働いたとき、②法定休日に働いたとき、③午後 10 時から午前 5 時までの深夜に働いたときは、割増賃金を受け取ることができます。割増賃金を支払わないことには、罰則もあります。

### ■こんな場合は割増を

①法定労働時間を超えて働いたときは(時間外労働)、原則として通常の賃金の 25% 以上(次のページの\*の場合、さらに加算があります)、②法定休日に働いたときは(休日労働)通常の賃金の 35%以上、③午後 10 時から午前 5 時までの深夜に働いたときは(深夜労働)通常の賃金の 25%以上を受け取ることができます。

また、これらが重複したときは、下の表のとおり加算されます。

	5:00 ~ 22:00	22:00 ~ 5:00 (③深夜労働)
法定労働時間内の労働	—	25%以上…③
①時間外労働	25%以上…①	50%以上…①+③
②休日労働	35%以上…②	60%以上…②+③
注：①時間外労働にも、②休日労働にもあたるとき	35%以上…②のみ	60%以上…②のみ+③

### ■サービス残業はダメ！

割増賃金は、法律に基づいて必ず支払われるものですから、採用のときに、割増賃金はないという約束をしていたとしても、そのような約束は無効になります。

また、労働時間を正確に把握することは、雇い主の義務です。労働者が法定労働時間を超える残業をしているのを知りながら放置することも違法ですし、割増賃金も当

然に支払わなければなりません。

労働時間の計算は原則として分単位で行います。月ごとの労働時間を合計して清算するときの端数処理はできますが(30分未満を切り捨て、30分以上を切り上げる)、1日30分未満の勤務時間を切り捨てるというような、時間計算をすることは許されません。

残業したのに、賃金や割増賃金が支払われない不払い残業(サービス残業)は労働基準法違反です。これを放置しているような企業には、労働基準監督署も厳しい対処をしています。

### ■ ちょっとだけ注意、「所定外」と「法定外」

少しだけややこしい話ですが、あらかじめ決められていた所定の労働時間を超えて働いたら、必ず割増賃金を受け取れるという訳ではありません。

法律上、割増賃金を受け取れるのは、法定労働時間を超えて働いた時間や、法定休日に働いた日に限られます。

例えば、労働時間の規制の原則どおりの1日8時間が法定労働時間となっている事業場で、1日5時間という約束で働いている場合を想定してください。この約束で決めた働く時間は、所定労働時間と呼ばれています。

ある日、1日5時間を超えて働いたとします。その日の労働時間が8時間を超えたなら、8時間を超えた時間は、法定労働時間を超えているので25%以上の割増賃金を受け取る権利があります。

しかし、5時間~8時間の残業部分は、所定労働時間を超えていますが法定労働時間以内です。この時間について、企業は通常の賃金を支払わなければなりません、25%以上の割増部分については支払わなくてもよいとされています。

労働者は、労働契約や就業規則によって所定労働時間内でも割増賃金を払うと決められていれば、基準に従って請求できますが、そうでなければ割増賃金を請求できません。

法定休日(毎週少なくとも1回の休日)と法定外休日の関係についても同様です。法定休日に働いた分は、割増賃金を受け取る権利がありますが、法定外休日に働いた分の割増賃金は、労働契約や就業規則などの基準がどうなっているかによって決まります。

\* ①一定の限度(月45時間など)を超えた時間外労働に25%を超える割増率を定めるよう努力すること、②月60時間以上の時間外労働の割増率を50%以上とすることが義務付けられています(②は中小企業は令和5年4月から)。なお、一定の手続きを取った場合にこの増額分を有給の休暇として与えることができます。