

しっかりと支払われていますか？

あなたの残業代



割増賃金について

労働基準法では、「時間外労働」「休日労働」「深夜労働」に対し、事業主は通常の賃金より割増された賃金を支払わなければならないと定められています。
(労働基準法第37条)

● 法令で定める割増率以上で算定した割増賃金を支払わなければなりません。

割増賃金の対象となる労働時間	割増率	時給1,000円の場合
時間外労働 … 1日8時間及び1週40時間を超える労働 (月60時間を超える時間外労働(※1))	2割5分以上 (5割以上)	1,250円 (1,500円)
休日労働 … 法定休日(※2)における労働	3割5分以上	1,350円
深夜労働 … 午後10時から午前5時までの労働 (※3)	2割5分以上	1,250円

※1 中小事業主(労働基準法138条に規定)については当分の間、適用が猶予されます。

※2 事業主は、毎週1日、または、4週間で4日の休日付与が義務付けられています。

※3 時間外労働が深夜労働と重なった場合、または、休日労働が深夜労働と重なった場合、それぞれの割増率を足し合わせた割増率が適用されます。(例：時間外労働と深夜労働が重なった場合、2割5分+2割5分=5割となる。)

ただし、時間外労働と休日労働については、割増率を足し合わせて計算する必要はありません。

● 月給制の場合の計算方法

$$\text{割増賃金} = \frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times \text{割増率} \times \text{割増対象の労働時間数}$$

諸手当 に算入しないもの ○家族手当 ○通勤手当 ○別居手当 ○子女教育手当 ○住宅手当 ○臨時に支払われた賃金
○1か月を超える期間ごとに支払われる賃金 (注) 名称でなく内容で判断されます。

● いわゆる「固定残業代」の注意点

職場によっては、実際の残業時間に関わらず、毎月一定の額を固定残業代として支払っているところもあります。

この場合、事業主は、**基本給と残業代を区分けして、何時間の残業に見合う残業代がいくら支払われるのかについて、しっかりと労働者に明示しておく必要があります。**

また、**実際の労働時間に見合う残業代が、固定残業代を上回っているにも関わらず、差額分を支払わない場合は、労働基準法違反(賃金不払い)**となります。

心当たりがある方は、すぐにお近くの労働基準監督署までご相談ください！



★「ワンポイント！労基法シリーズ」は、大阪労働局ホームページにも掲載しております。

http://osaka-roudoukyoku.site.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/onepoint.html

