

時間外割増賃金の計算方法（月によって定められた賃金の場合）

①算定基礎賃金÷②1か月あたりの労働時間×③時間外・休日・深夜労働の割増率×④時間外・休日・深夜労働時間数

① 算定基礎賃金から除外できる賃金（労働基準法施行規則第21条）

限定列举のため下記以外の賃金は、すべて算定基礎賃金に含めなければなりません。

家族手当	扶養家族数又はこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当が除外できます 注：この定義に当てはまるものは物価手当、生活手当その他名称の如何を問わず家族手当として取扱われます
通勤手当	通勤距離又は通勤に要する実際費用に応じて算出される手当が除外できます 注：距離や通勤の実際費用にもとづかない一律支給は、通勤手当とみなされないことがあります
別居手当 子女教育手当	労働と直接的な関係が薄く個人的な事情に基づいて支給される賃金であるため、割増賃金の基礎から除外されています
住宅手当	割増賃金の基礎から除外される住宅手当とは、住宅に要する費用に応じて算定される手当をいい、住宅に要する費用に関わらず一律に定額で支給される手当は除外されません。費用に応じた算定とは、費用に定率を乗じた額とすることや、費用を段階的に区分し費用が増えるにしたがって額を多くすることをいいます
臨時に支払われる賃金	・私傷病手当 ・加療見舞金 ・退職金等がこれに該当します
1か月を超える期間ごとに支払われる賃金	・賞与 ・1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当 ・1か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当 ・1か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当 注：毎月払いを回避する目的で、これらの名称をつけていると認められる場合は除外賃金となりません

② 1か月あたりの労働時間（労働基準法施行規則第19条）

月によって定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1か月平均所定労働時間数）で除した金額になります。

注：1年間の所定労働時間を合計して12か月で除して1か月あたりの労働時間を定めます。

毎年祝日の日数等が変動すれば、毎年1か月あたりの労働時間も変動することになります。

③ 時間外・休日・深夜労働の割増率（労働基準法第37条）

割増賃金の種類	割増率	備考
時間外割増賃金	1.25以上	1日8時間、1週40時間を超えた労働時間が対象
休日割増賃金	1.35以上	1週間に1日、4週間に4日の法定休日対象 1週間に7日労働した場合、1日だけが休日労働
深夜割増賃金	0.25以上	午後10時から午前5時までの労働時間が対象

注：中小企業を除く大企業の場合は、60時間を超えた時間外労働の割増率は0.5以上となっています。

④ 時間外・休日・深夜労働時間数

労働者が自発的に所定労働時間外に労働を行っている場合であっても、使用者（あるいは当該労働者を指揮監督すべき上司）がそのことを知りながら残業を中止させず放置していたような場合には、使用者はその自発的な残業を認めたことになり、使用者の指揮監督下にある労働と同様の労働時間となります。

事業主が労働者の自発的な残業の事実を知らなかった場合であっても「使用者の具体的に指示した仕事が、客観的にみて正規の勤務時間内ではなされ得ないと認められる場合のごとく、超過勤務の黙示の指示によって法定労働時間を超えて勤務した場合には、割増賃金を支払わなければならない。」とされています。

注：休日は原則として暦日を指し、午前0時から午後12時までをいいますが、当該休日を含む2暦日にまたがる勤務を行った場合の割増賃金を支払うべき休日労働及び時間外労働の考え方は次のようになります。

休日労働となる部分の考え方	法定休日である日の午前0時から午後12時までの時間帯に労働した部分が休日労働となります したがって、法定休日の前日の勤務が延長されて法定休日に及んだ場合及び法定休日勤務が翌日に及んだ場合のいずれの場合においても、法定休日の日の午前0時から午後12時までの時間帯に労働した部分が3割5分以上の割増賃金の支払いを要する休日労働時間となります
時間外労働となる部分の考え方	上記で休日労働と判断された時間を除いて、それ以外の時間について法定労働時間を超える部分が時間外労働となります この場合、1日及び1週間の労働時間の算定に当たっては、労働時間が2暦日にわたる勤務については勤務の開始時間が属する日の勤務として取り扱います