

法定労働時間と割増賃金

Q 法定労働時間と割増賃金の関係について教えてください。

A 労働基準法では、1日8時間、1週間で40時間を法定労働時間と規定しています。ただし、常時使用する労働者が10名未満の卸・小売業、飲食店、旅館等の特例事業場は1週間で44時間と定めています。就業規則等で規定している場合を除き、原則として1週間は日曜日から土曜日までとなります。

使用者が労働者に法定労働時間を超えて働かせたり（時間外労働）、休日に働かせる場合には、労使間による「36協定」を結び書面にて管轄の労働基準監督署に届出する必要があります。法定労働時間を超えて働かせた場合には、通常の賃金（時間給換算）の25%以上、法定休日に働かせた場合には35%以上の割増賃金の支払いが必要となります。

この35%以上の割増賃金となる法定休日労働とは、法律で定められている1週1日、4週4日の休日のことです。そのため、法定休日以外の休日に労働をさせても割増賃金を支払う必要はありません。ただし、1週間で40時間を超えた場合には25%以上の割増賃金の支払いが必要となります。

深夜労働とは深夜10時から翌朝5時までの労働で、25%以上の割増賃金が必要です。さらに時間外労働＋深夜労働で50%以上、休日労働＋深夜労働で60%以上の割増賃金の支払いがそれぞれ必要となります。

なお、所定労働時間が7時間の事業所では、1時間以内の残業は法定労働時間内となるため割増賃金を支払う必要はありません。

今後は働き方改革の一環として、中小企業においても2023年4月から、月60時間を超える部分の時間外労働の割増賃金率を、50%以上へ引き上げることが予定されています。