

# 労務 ROAD

## ■割増賃金の基礎となる賃金は？

従業員に時間外・休日・深夜労働をさせた場合、事業主は法令で定める割増賃金を支払わなければなりません。今回は、割増賃金を計算する際に計算の基礎となる賃金についておさらいしていきましょう。

$$\text{割増賃金} = \text{1時間当たりの賃金額} \times \text{時間外・休日・深夜労働の時間数} \times \text{割増賃金率} (\ast)$$

(※) 時間外労働は2割5分以上、休日労働は3割5分以上、深夜労働は2割5分以上

割増賃金の基礎となるのは、労働者の所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。

時給制の場合：

時給がそのまま割増賃金の基礎となります。

月給制の場合：

各種手当も含めた月給 ÷ 1か月の所定労働時間 = 1時間当たりの賃金額

このとき、下記の①～⑦は労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、基礎となる賃金から除外することができます。

- ① 家族手当    ② 通勤手当    ③ 別居手当    ④ 子女教育手当    ⑤ 住宅手当  
⑥ 臨時に支払われた賃金    ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

①～⑦に該当しない賃金は全て割増賃金の基礎として算入しなければなりません。また、①～⑤については手当の名称ではなく、その内容により判断します。

(例)

① 家族手当: 扶養家族の人数また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は除外できる	
除外できる例	扶養家族のある従業員に対し、扶養家族の人数に応じて支給するもの
除外できない例	扶養家族の有無・人数に関係なく一律に支給するもの
⑤ 住宅手当: 住宅に要する費用に応じて算定される手当は除外できる	
除外できる例	住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給するもの (例) 賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一割を支給
除外できない例	住宅の形態ごとに一律に支給するもの (例) 賃貸住宅居住者には2万円、持家居住者には1万円を支給

★2023年4月1日以降は、中小企業も月60時間超の時間外労働分については「5割」以上の割増賃金率で計算が義務付けられるようになります。

【厚生労働省 より】

VOL.701  
(2006-4)



(旧 河本社労士事務所)

〒541-0056  
大阪府中央区久太郎町  
1-9-26 船場 IS ビル 5F  
TEL:06-6264-6264  
FAX:06-6264-6265  
HP: <https://k-s-j.net/>  
編集担当: 君野・茅原・黒瀬

社長が入れる  
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、  
06-6264-6543 まで！

父の日のその後…  
どうしても何をあげればいいのか分からなかったので直接父に何か欲しい物はないか尋ねてみました。すると、私が考えていた予算の4倍ほどの靴が欲しいとメールがきました。そのおねだりメールと併せて、情に訴えかける様に、現在はこんなにボロボロの靴を使っています。と写真まで送られてきました。笑  
父の作戦にまんまとはまった？のは言うまでもありませんが、大喜びしていたのでよしとします。(君野)

6月 労務スケジュール

- ・ 労働保険年度更新準備 (申告: 6/1~8/31)
- ・ 特別徴収住民税額の更新
- ・ 外国人労働者問題啓発月間