

割増賃金と固定残業代

割増賃金と割増率

労働の種類	支払事由	割増率
時間外労働	法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させた場合	25%以上
	時間外労働が限度時間（＊）を超えた場合	25%を超える努力義務
	時間外労働が1か月60時間を超えた場合	50%以上
休日労働	法定休日（週1日）に労働させた場合	35%以上
深夜労働	22時～翌5時までの間に労働させた場合	25%以上
重複の取扱い	★休日労働中の時間外（1日8時間超え）労働は休日労働扱い	休日割増率のみ
	★時間外または休日労働中の深夜労働	深夜割増率を重複追加

＊限度時間：1か月45時間、1年360時間等

固定残業代

区 分	取扱い
固定残業代制	あらかじめ定めた残業等時間に相当する割増賃金額を毎月の定額払いとする方式 ①基本給の中にあらかじめ定めた残業等時間に相当する割増賃金額を組み込む（組込み型） ②あらかじめ定めた残業等時間に相当する割増賃金額を手当として支払う（手当型）
固定残業代の導入条件	固定残業代が割増賃金としての実態を有していることが導入の基本条件 ①就業規則（賃金規程）または労働（雇用）契約書に、「あらかじめ定めた残業等時間」、「固定残業代の対象となる割増賃金」および「固定残業代があらかじめ定めた残業等時間に相当する割増賃金額である旨（計算方法等）」を明示する ②実残業等時間があらかじめ定めた残業等時間を超える場合は、超過分を支払う旨を明示する ③実残業等時間があらかじめ定めた残業等時間を下回る場合でも、固定残業代全額を支払う ④固定残業代制を採用しても、労働時間の管理は行う（みなし労働時間制や裁量労働時間制の場合を除く） ⑤裁量労働の場合、勤務（出社・退社）時間が真に労働者の裁量に委ねられている 固定残業代制を新規に導入する際、上記事項を労働者に明確に説明し、同意書を取得することが望ましい