

	時間外労働	1箇月60時間を超える時間外労働	休日労働	深夜労働
概要	法定労働時間又は変形労働時間制による労働時間を延長して労働させた場合	延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合	法定休日に労働させた場合	午後10時～午前5時まで(特定の地域又は期間は、午後11時～午前6時まで)の間に労働させた場合
割増賃金率	2割5分以上	5割以上	3割5分以上	2割5分以上
例外等	—	労使協定により、割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(年次有給休暇を除く)を与えることを定めた場合、割増賃金を支払うことを要しない(=代替休暇)	代休(法定休日労働の代わりとして、別の労働日を休日として取り扱うこと)については、割増賃金の規定は適用される	—
時間外又は休日労働と深夜労働との重複時の割増賃金率	<p>① 時間外労働＋深夜労働 = 5割以上(その時間の労働のうち、1箇月について60時間を超える労働時間の延長に係るものについては、7割5分以上)</p> <p>② 休日＋深夜労働 = 6割以上</p>			
割増賃金の基礎となる賃金には算入しない	<p>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箇月を超える期間ごとに支払われる賃金</p> <p>※家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当は名称にかかわらず実質によって取り扱う。 ※家族手当、通勤手当、住宅手当のうち、扶養家族数、距離又は住宅に要する費用等に関係なく、労働者に一律に支払われる部分については、割増賃金の基礎に含める。 ※年俸制で毎月払い部分と賞与部分を合計して予め年俸額が確定しているときは、その賞与部分は賞与には該当せず、割増賃金の計算の基礎から除外できない。</p>			
その他通達等	<p>※週2日の所定休日を定める事業場でその2日とも労働させた場合は、3割5分以上の割増賃金が必要とされるのは、そのうちの1日のみである。 ※36協定において休日の労働時間を8時間と定めた場合、割増賃金については8時間を超えても深夜業に該当しない限り3割5分増で差し支えない。 ※労働時間が通算して1日8時間又は週の法定労働時間以内の場合には、割増賃金の支給を要しない。 ※変形労働時間制において、特定の日の労働時間を11時間と定めた場合の8時間を超える3時間については、割増賃金の支給を要しない。 ※休日は原則として暦日を指し、午前0時から午後12時までをいう。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には、法定休日の午前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に対する割増賃金の支払いを要する時間となる。 ※時間外労働が継続して翌日の所定労働時間に及んだ場合には、翌日の所定労働時間の始期までの超過時間に対する割増賃金を支払えば法37条違反とならない。 ※法定休日以外の休日(所定休日)における労働が法定労働時間を超えるものである場合には、時間外労働に該当するため、「1箇月について60時間」の算定の対象に含めなければならない。 ※代替休暇を付与するための協定をする場合には、次の事項について、協定しなければならない。 ①代替休暇として与えることができる時間の時間数の算定方法 ②代替休暇の単位(1日又は半日) ③代替休暇を与えることができる期間(時間外労働をさせた時間が1箇月について60時間を超えた当該1箇月の末日の翌日から2箇月以内とする)</p>			