

はじめに

(1) これまで実施された研修等

- ・東京三会法律相談連絡協議会主催「労働問題研修会」
- ・平成 23 年度春季集中講座「割増賃金請求訴訟を究める」
- ・平成 23 年度東京弁護士会夏期合同研究

⇒今回の講義は、より「段取り」重視・「結果」志向

(2) 常備すべき文献（6点セット）

東京地裁労働専門部所属の裁判官が、近年、積極的に執筆している。

- ・『判例タイムズ』1365～1367号「残業代請求事件の実務」（上）（中）（下）
（藤井聖悟、判例タイムズ社、平成 24 年）

⇒「藤井（上）（中）（下）」

本格的に集約された情報

1367 号 29 頁は「割増賃金請求事件の審理に関する弁護士会と裁判所との協議会」
計算表のサンプル付き

- ・『労働事件審理ノート〔第 3 版〕』

（山口幸雄・三代川三千代・難波孝一編、判例タイムズ社、平成 23 年）

⇒「審理ノート」

要件事実の整理あり、訴状モデル付き

- ・『リーガル・プログレッシブ・シリーズ 労働関係訴訟』

（渡辺弘著、青林書院、平成 22 年）

⇒「渡辺」

- ・『裁判実務シリーズ 労働関係訴訟の実務』

（白石哲編著、商事法務、平成 24 年）

⇒「裁判実務」

全 30 講中、5 講を割増賃金請求に割いている

1 手続選択

(1) 労働基準監督署に対する違反申告（労基法 104 条）

- ・無料という大きなメリット
- ・臨検等の実際については、本講座第 2 回で触れたとおり（おさらい）
- ・監督官による追及の程度には差がある？

客観的な資料がないもの、調査対象とならなかつた期間の取扱い

- ・自主的な対応に委ねられる（第2回講義参照）
- ・多人数の不払いが問題となると、使用者に支払能力の問題が生じる
- ・使用者側から対象者を特定し、秘密裏に和解する？

(2) 都道府県労働局（紛争調整委員会）のあっせん（個別労働関係紛争解決促進法5条）

- ・「総合労働相談コーナー」から回される
- ・労基法違反事項なので、基本的にはあっせんではなく監督署で対応する
⇒他のテーマ（解雇など）と共に、取り扱われる場合はありうるか
- ・相手方出頭率の低さ
- ・解決水準の低さ

「情けないことですがけれども、解決金の水準の低さは、外に言えないほどひどいのではないかと考えています」（ジュリスト1408号「座談会 個別労働紛争の実務と課題」）

(3) 東京都労働相談情報センターのあっせん（個別労働関係紛争解決促進法20条）

- ・東京都産業労働局の出先機関、都内6ヶ所
- ・出頭確保には熱心？
- ・任意のあっせんであることの限界

(4) 労働審判手続

- ・申立後約70日で解決
- ・確定率80%以上
- ・労働審判制度ばかり喧伝されている現状、労働者のバイアス
- ・決して手抜きが利くわけではない

「ざっくり型の解決を視野において申立てをする必要があるが、ざっくり型の解決を目指しているかといって、申立書がざっくりでよいというわけではなく」「審理が始まってから一覧表を作成しているようでは・・・ざっくり型ではなく、ばっさり型の解決しか望めない」（藤井（下）判タ1367号59頁）

- ・おおよその認容額について心証形成後、3割、4割のディスカウントを求める審判委員会
- ・手元不如意の抗弁を予測し、即座に対応を決める必要

⇒労働者が早期解決を特に望めば、使うもの。大幅なディスカウントを求められる可

能性が高いことについては事前説明必須

(5) 訴訟

- ・原則
- ・付加金、遅延損害金のプレッシャー
- ・淡々と争点整理する

(6) 民事調停

- ・労働事件に詳しい弁護士や、社会保険労務士などが調停委員に選任されている。
- ・時効中断のために使う？
- ・在職したままの解決を試みる場合には有用か

2 証拠の確保

(1) 証拠保全は必要か

- ・「日記」が有用とする俗説
- ・記憶のみに基づいて訴え提起することには躊躇する？（民訴規則 53 条 1 項）
⇒たとえ一部であっても、タイムカード、日報等の資料がほしい
- ・民訴法 234 条「あらかじめ証拠調べをしておかなければその証拠を使用することが困難となる事情があると認めるとき」の疎明のあり方
「また、故意による廃棄や改ざんの可能性についても、証拠の性質、保管状況、従前の相手方企業との交渉経過、相手方企業の規模、社会的信用等から、改ざんがされる可能性が高いことを具体的に主張し、これを疎明する必要がある」（裁判実務 474 頁）
⇒この使用者であれば、改ざん、廃棄等をしかねないという事情、事実経過を陳述書等で疎明することが考えられる
- ・裁判所は証拠保全の活用に消極的？
「証拠保全の証拠開示機能はあくまでも事実上・付随的な機能に過ぎないというのが通説的な見解である」（裁判実務 472 頁）
- ・交渉段階で開示されることもよくある（弁護士、社会保険労務士の介入など）
- ・労働審判申立て／訴え提起後に裁判所に提出を促してもらう方法
「いったんは労働者の記憶による残業時間を基にして訴訟を提起し、訴状においてタイムカードの提出を求め、相手方がこれに応じるというケースもある」（裁判実務

474 頁)

(2) 証拠保全の実際

- ・ 東京地裁：カメラマン同行方式－費用の問題
- ・ 行った場所になかったとき、どうするか

3 内容証明郵便の送付

- ・ 時効中断のための記載

「〇年〇月～〇年〇月までの未払い割増賃金を支払うよう求める」で足りるか？

⇒できる限り、金額を記載したい（思い切り多めに）

4 訴え提起／労働審判手続申立て－①請求の趣旨／申立の趣旨

(1) 記載上の注意点

- ・ 請求の趣旨をしっかりと書ききるのは、意外に大変
- ・ 遅延損害金（確定、将来）の取扱い

⇒確定遅延損害金は具体的金額を計算して、折り込んでしまう

⇒退職時点と、最後の給与支払日との前後関係に注意。

- ・ 付加金の範囲

⇒あくまで、労基法 37 条の割増賃金支払義務違反について生じる。

法定内・所定時間外労働や法定外休日労働についての賃金不払いは付加金の対象とならないので注意！

【申立ての趣旨記載例】

（退職後に労働審判申立て、退職日より後に最終賃金支払日が来るパターン）

（法定内・所定時間外労働や法定外休日労働についての賃金不払いがなく、未払（割増）賃金元本請求と付加金請求の金額が一致するパターン）

- | |
|--|
| <p>1 相手方は、申立人に対し、262 万 7489 円並びにうち 238 万 1098 円に対する平成〇〇年〇〇月〇〇日から支払い済みまで年 14.6%の割合による金員及び 10 万 3526 円に対する平成〇〇年〇〇月 11 日から支払い済みまで年 14.6%の割合による金員を支払え。</p> <p>2 相手方は、申立人に対し、248 万 4624 円及びこれに対する本労働審判確定の日の翌日から支払い済みまで年 5%の割合による金員を支払え。</p> |
|--|

【よって書き記載例】

よって、申立人は、相手方に対し、①賃金支払請求権に基づき、未払割増賃金 248 万 4624 円及びこれに対する各支払期日の翌日から退職日である平成〇〇年〇〇月〇〇日までの商事法定利率年 6%の割合による遅延損害金 14 万 2865 円並びに未払割増賃金 238 万 1098 円に対する平成〇〇年〇〇月〇〇日（退職日の翌日）から、未払割増賃金 10 万 3526 円に対する平成〇〇年〇〇月 11 日（最終賃金支払期日の翌日）から、それぞれ支払い済みまで賃金の支払い確保等に関する法律所定の 14.6%の割合による遅延損害金の支払いを、②付加金請求権に基づき、未払割増賃金 248 万 4624 円と同額の付加金及びこれに対する本労働審判確定の日の翌日から支払済みまで民法所定の年 5%の割合による遅延損害金の支払いを求める。

(2) 労働審判手続申立てと付加金請求（労基法 114 条）との関係

- ・ 裁判所 ≠ 労働審判委員会

判決 ≠ 労働審判

∴ 労働審判主文において、付加金支払を命ずることはできない

ということは、労働審判申立に際し、付加金請求するのは NG か？

- ・ 付加金請求は、違反のあった時（不払いの時）から 2 年以内にしなければならないとされている（労基法 114 条但書）

⇒ 除斥期間と解されている。

- ・ 労働審判に対して不服があり、異議申立を行った場合には、労働審判手続の申立の時に、訴え提起があったものとみなされる（労働審判法 21 条 1 項）

⇒ 申立ての趣旨に付加金請求をつけることは、除斥期間の進行を止める効果あり

よって、労働審判手続であっても、付加金請求すべき！

- ・ 以上について、「付加金」（鈴木拓児、判タ 1315 号 29 頁）

- ・ ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件（札幌地判平 23.5.20 労判 1031 号 81 頁）は、労働審判手続申立時に付加金請求をしていなかったため、異議申立後の訴訟（判決）において、付加金請求権が除斥期間の経過により一部消滅したとされたケース（LIBRA 平成 24 年 3 月号にもレポートあり）

(3) 不法行為を主張することにより、時効 2 年の壁を突破できるか

- ・ 杉本商事事件（広島高判平 19.9.4 労判 952 号 33 頁）

⇒ 長時間残業が常態化している職場にあって、出退勤時刻把握のための体制整備

がなされていなかった例

⇒しかし、一般的な通用性があるか・・・？

これに続く裁判例は見出し難い

労働審判手続においては、調停のベースとはなり難い現状

5 訴え提起／労働審判手続申立て－②請求原因／申立の理由

(1) 要件事実の網羅

- ・基本ノート 133 頁の訴状モデルをベースにすることで、要件事実のモレを防止

(2) 「基礎賃金」の計算

- ・同モデル請求原因「3 労基法施行規則 19 条 1 項 4 号による計算方法の基礎となる事実、積算方法」では、労基則の定めるとおりに、「基礎賃金」（時間単価）の計算を面倒でもきっちりと行うこと！
- ・計算例について、藤井（上）判タ 1365 号 9～10 頁、渡辺 175～176 頁
- ・年が変わる→年間所定労働日数が変わる（カレンダーで数え直し！）→基礎賃金（時間単価）が変わる・・・渡辺 175～176 頁の例を参照
- ・昇給する→基礎賃金（時間単価）が変わる

(3) 集計の基本

- ・割増賃金＝（基礎賃金）×（労働時間）×（割増率）という基本を意識すること
- ・割増率が異なる部分ごとに労働時間をカウントし、割増賃金を個別に集計する（ここをうまく自動化するのが計算表の役割）
- ・特に、「法定時間外労働」と「法定休日労働」は全く別個のものであり、重複カウントせず、全く別個に集計していくのだという意識を強く持つとよい

(4) 「計算表入力的前提」

- ・請求原因に「計算表入力的前提」という項目を立てて、各日の出勤時刻・退勤時刻・休憩時間等について、それぞれどのような書証に依拠して記載したのかを特定するとよい（「割増賃金請求事件の審理に関する弁護士会と裁判所との協議会」判タ 1367 号 33 頁、講師発言部分）

【「計算表入力的前提」の記載例】

別紙 2・3 へのデータ入力は、以下の前提で行っている。

ア 出勤・退勤時刻

- ①タイムカードへの打刻が確認できる日は、その打刻データを入力する。
- ②タイムカードの打刻が確認できない日については、運転日報における「出社時間」を出勤時刻とし、同「退社時間」を退勤時刻として入力する。
- ③運転日報に「退社時間」の記載がない場合は、同「帰庫時間」を退勤時刻として入力する。

イ 休憩時間

- ①申立人が運転日報を所持している期間については、その記載による。
- ②申立人が運転日報を所持しておらず、相手方がその交付を拒否している期間については、休憩時間はゼロとみなす。
- ③休憩時間に引き続き待機時間が生じている日については、休憩時間を 1 時間とみなす。

6 訴え提起／労働審判手続申立て－③計算表

⇒加藤弁護士より解説

7 答弁書の作成

(1) 訴状（労働審判手続申立書）に多く見つかる間違い

- ・いわゆる法内残業（法定時間内・所定時間外労働）や法定外休日労働についても 1.25 倍、1.35 倍の割増がなされている／付加金請求がされている
- ・法定労働時間 44 時間制の適用が無視されている（労基法 40 条、労基則 25 条）
- ・月 60 時間超の法定時間外労働について、50%割増を、中小企業に対しても適用している（改正労基法だが、適用猶予対象）

(2) 有効な反論、期待できない反論

- 実労働時間（労基法上の労働時間）について徹底的に、しつこく争うことが、特に労働審判において有効
⇒労働者が実際にどのくらい働いていたのか（動いていたのか）、という審判委員会への印象付けが、調停案の水準を左右する
- 休憩時間をきちんと与えていた旨を力強く主張する
⇒和解・調停において調整要素となることもある

○基礎賃金が大きく計算結果を左右する。これによって時間単価が上下するため。

⇒各種手当が基礎賃金（時間単価）算定の基礎に含まれるか否かについて、徹底的に争う（労基則 21 条関連）

×管理監督者の抗弁に軸足を置くのは愚策

⇒裁判例に鑑みて、分が悪すぎる

×「基本給に含んで支払っている」「年俸に含んで支払っている」も全く期待できない

⇒明確に判別可能であることが必要。実際は、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とが判別できる例は稀

【最一小判平 24. 3. 8 最高裁 HP 櫻井龍子裁判官補足意見】

労働基準法 37 条は・・・、使用者がこれに違反して割増賃金を支払わなかった場合には、6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処せられるものである（同法 119 条 1 号）。

このように、使用者が割増の残業手当を支払ったか否かは、罰則が適用されるか否かを判断する根拠となるものであるため、時間外労働の時間数及びそれに対して支払われた残業手当の額が明確に示されていることを法は要請していると言わなければならない。・・・

△「手当の名目は違うが、定額時間外手当の趣旨で支払っている」も分が悪い

⇒裁判例の多くはこの主張を排斥。上記明確区別の必要性の観点から

△変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働のみなし時間制、事業場外労働のみなし時間制などは、制度が適法に導入されている例が少ない

⇒労働者側としては、制度の有効性自体から崩しにかかる

8 主張整理

・基礎賃金等、計算に関する合意をして、計算を単純化し、間違いを回避する

⇒弁論主義、処分権主義の活用。計算間違いに起因する紛争長期化の回避

【デンタルリサーチ社事件（東京地判平 22. 9. 7 労経速 2084 号 20 頁）】

(2) 1 月当たりの所定労働時間

基礎賃金の単価を算定する上での 1 月当たりの所定労働時間については、平成 17 年につき 184 時間、平成 18 年につき 176 時間、平成 19 年につき 172.8 時間とすることで当事者間に争いが無い。

(3) 基礎賃金の単価

以上を前提に 1 時間当たりの基礎賃金の計算の単価を計算すると、以下のとおりとなる。

ア 平成 17 年 11 月度及び同年 12 月度 1965 円

$$361,700 \div 184 = 1,965$$

イ 平成 18 年 1 月度から同年 3 月度まで 2055 円

$$361,700 \div 176 = 2,055$$

・・・

9 和解・調停

(1) 手元不如意の抗弁への対処（結果を出す上では、最重要課題）

- ・事業主は自らの事業を潰さない

⇒例外：途中から支払いが滞った例

- ・ただし、長期化リスクには配慮

⇒某判事「1 円間違ったら・・・」

【最一小判平 24.3.8 最高裁 HP】

・・・さらに、職権により判断するに、原審は、原告人の平成 17 年 6 月分の 12 時間 57 分の時間外労働に対する時間外手当につき、1 時間当たりの単価 2562.5 円に時間外手当の係数 1.25 を乗ずるものとしながら、その計算結果を 3 万 3153 円としているところ、この計算結果は上記計算方法と合致しないものであり、原審の判断中この部分には判決に影響を及ぼすことが明らかな違法がある。

- ・退職後の割増賃金請求なら、退職前の給与相当額での毎月分割払いを提案

⇒「月 3～5 万円の支払いがせいぜい」とする使用者側に対し、月 30 万円以上の分割払いによる労働審判がなされた例

- ・一部分割払い、残額免除方式

⇒ディスカウントを受け入れるにしても、裁判所、審判委員会の形成した心証を最大限利用する

- ・遡増方式

- ・退職金方式

【不当に低い水準の調停案をひっくり返した期日間 F A X】

第 2 回労働審判手続期日において審判委員会から提示された調停案（解決金総

額 150 万円、毎月 50 万円の 3 回払い)につき、申立人は、同調停案が相手方の資力不足に関する陳述から導かれたものであり、当事者間の権利義務関係との乖離が大きいものであるため、調停に応じることはできないと結論致しました。従いまして、調停案と同内容の労働審判が行われた場合には、主文及び理由の要旨を告知された後直ちに異議申立を行い、通常訴訟において遅延損害金・付加金を含めた請求の認容を求めることと致します。なお、念のため申し上げれば、第 2 回労働審判手続期日において申立人から提示した解決案（解決金総額 250 万円、毎月 50 万円の 5 回払い)について、相手方が再検討の上受け入れるということであれば、これに応じる所存です。もっとも、同解決案は現段階での早期解決が可能であることを最大限考慮したものですので、相手方に現時点での受け入れの余地がない場合、通常訴訟において再度の提示をすることはございません。

(2) 守秘義務条項

(3) 課税への配慮

10 判決

(1) 遅延損害金利率 14.6%の判決は出ているのか？

- ・「もっとも、賃金の支払の確保等に関する法律所定の年率の遅延損害金については、その遅滞している賃金の全部又は一部の存否に係る事項に関し、裁判所又は労働委員会で争っている場合には適用されない（同法 6 条 2 項、同法施行規則 6 条 4 号）。そのため、裁判上で争いが生じている時間外手当について、賃金の支払い確保等に関する法律所定の年率 14.6%の遅延損害金を適用することができる事例は、ほとんど無いことになろう」（渡辺 186 頁）
- ・実際は、そうでもないという感覚（後述ボス事件など）
- ・一審判決で認められた割増賃金を原告の口座に振り込んでみても、遅延損害金の発生が止まらなるとされた例

【阪急トラベルサポート事件（東京高判平 24. 3. 7 労経速 2138 号 21 頁）】

1 審被告の上記支払が原判決の仮執行の宣言に基づく給付であって、上級審の判断次第ではその精算があり得ることを前提とした支払にすぎず、1 審原告らの前記 4 判示の時間外割増賃金等債権を確定的に消滅させる履行に当たるとは認めら

れないのであるから・・・

(2) 付加金はどれだけ認められるのか？

【ボス事件・東京地判平 21. 10. 21 労経速 2064 号 19 頁】

証拠（略）及び弁論の全趣旨によれば、被告会社は各コンビニエンス店の責任者である店長を労働基準法 41 条 2 号の「監督若しくは管理の地位にある者」と認識して時間外勤務手当を支払ってこなかったこと、店長としての業務の性質上当然に早朝又は深夜の勤務が予定されることから基本給とは別に店長手当を支払うことで早朝又は深夜勤務についての手当を支払う対応をしてきたこと、所轄の労働基準監督署においても被告の前記対応を認識した上、特段の異議を述べず、勧告、指導もしなかったことが認められる。これらの事実からすると、被告会社について、付加金という制裁を科すことが必ずしも相当とは言えないから、当裁判所は、被告に対し、労働基準法 114 条に基づく付加金の支払いを命ずることはしない。

【デンタルリサーチ社事件（東京地判平 22. 9. 7 労経速 2084 号 20 頁）】

付加金については、裁判所の裁量により支払を命じる性質のものであり、使用者側にその支払を命じることが酷である事情が存する場合にまでこれを命じることが相当ではないものの、本件においては、被告が長年にわたって時間外手当の未払を続け、かつ、B が管理監督者と認識している旨述べる管理職の者以外の従業員に対しても時間外手当等を支払っていなかったことなどの本件記録上顕れた諸般の事情を考慮すれば、被告に対しては、付加金の支払いを命じるのが相当である。

- ・一審判決で認められた割増賃金を原告の口座に振り込んでみても、付加金の支払を免れないとされた例

【阪急トラベルサポート事件（東京高判平 24. 3. 7 労経速 2138 号 21 頁）】

これに対し 1 審被告は、原判決後、原判決の仮執行の宣言に基づき、原判決主文において支払を命じられた未払賃金及びそれに対する年 6 分の割合による遅延損害金を 1 審原告らに支払ったのであるから、付加金の支払を命ずることはできない旨主張する。・・・1 審被告の上記支払は、原判決の仮執行の宣言に基づく給付であって、上級審の判断次第ではその精算があり得ることを前提とした支払にすぎず、1 審原告らの前記 4 判示の時間外割増賃金等債権を確定的に消滅させる任意の弁済と同視

することはできないのであり、・・・

⇒細谷服装事件（最二小判昭 35. 3. 11 民集 14 卷 3 号、解雇予告手当の付加金に関する判断）、新井工務店事件（最二小判昭 51. 7. 9 集民 118 号 249 頁）、杉本商事事件（広島高判平 19. 9. 4 労判 952 号 33 頁）等から、口頭弁論終結時までに、使用者が支払うべき金額に相当する金員を支払って義務違反の状況を消滅させた場合には、裁判所は付加金の支払いを命じることはできないと解するのが一般的であったが、これらと整合するか？

【杉本商事事件（広島高判平 19. 9. 4 労判 952 号 33 頁）】

（一審で①割増賃金請求一部認容、②付加金請求半額認容。使用者側は、一審で認容された①を全額支払った。労働者側が控訴。）

・・・付加金支払義務は、裁判所の命令が確定することによって発生するものである。そして、裁判所が付加金の支払を命ずるには、過去のある時点において時間外勤務手当が未払であったというのみでは足りず、口頭弁論終結時点において不払事実が存在することが必要であると解するのが相当である（最高裁第二小法廷昭和 35 年 3 月 11 日判決、同第二小法廷昭和 51 年 7 月 9 日判決参照）。・・・

本件において、原判決後、被控訴人が未払時間外勤務手当の全額を支払ったことは先に述べたとおりである。

よって、控訴人の付加金請求は理由がないが、その一部を認容した原判決につき被控訴人からの不服申立はないから、控訴人の付加金請求に関する控訴を棄却することと定めることになる。

1 1 まめ知識、心構え等

(1) 割増賃金請求の部分的な使い方

- ・解雇事件等の和解条件アップのために使う方法
- ・使用者からの損害賠償請求等へのカウンターパンチ

(2) 弁護士報酬

- ・インターネットで見られる例
 - ⇒労働審判なら、請求額にかかわらず定額制の事務所も
- ・法テラスの場合〔正確な情報は、基準をご覧ください〕
 - ⇒訴訟の着手金は請求額比例、報酬金は回収額の 10. 5%
 - ⇒労働審判は、着手金：126, 000 円（+実費として 20, 000 円）

- ・弁護士会法律相談センターの場合〔正確な情報は、基準をご覧ください〕
⇒調停と同じく「2/3ルール」

(3) 「私のほかにも、残業代を支払ってもらえない同僚がいるのですが」と言われたら

(4) 残業問題は金銭問題か

- ・某判事とのやりとり
- ・「ぼろぼろになった」と言う労働者

以 上

計算表を用いた割増賃金計算と 計算のポイント

弁護士 加藤由美

計算対象

▶ 請求(申立の)趣旨記載の金額に含まれるもの

▶ 賃金(労基法11条、37条)

$$= \text{時間単価} \times \text{労働時間}$$

↓

$$= 1. \text{基礎賃金} \times 2. \text{割増率} \times 3. \text{労働時間}$$

▶ 遅延損害金(商法514条、民法404条)

$$= (\text{元金} \times \text{遅延利息}) \div \text{1年の日数} \times \text{遅延日数}$$

▶ 付加金(労基法114条)

$$= \text{時間外、休日および深夜の労働に対する割増賃金と同額以内}$$

(法定時間内労働に対する賃金は含まれない)

1.基礎賃金

▶ 定義

割増賃金計算の基礎となる通常の労働時間1時間当たりの賃金

▶ 計算方法

労基則19条(賃金の支払形態によって異なる)

▶ 月給制の場合(4号)

基礎賃金 = 1か月の所定賃金 ÷ 1か月の総労働時間

1.基礎賃金

▶ 月給制の場合(4号)

基礎賃金 = 1か月の所定賃金 ÷ 1か月の所定働時間数

👉 ポイント
賃金に含めるものと含めないもの
(労基法37条5項、労規則21条)
を区別する

月によって異なる場合、
1年間における1か月の平均所定
労働時間数

1年間における1か月の平均所定労働時間数
= 1年間の所定労働時間数 ÷ 12
= (1日の所定労働時間数 × 1年の所定労働日数) ÷ 12
= (1日の所定労働時間数 × (1年の日数 - 1年の所定休日日数)) ÷ 12

👉 ポイント
1年の所定休日日数は、実際にカレンダーをみて数える

※実際の計算は、下から順に計算をしていく

1.基礎賃金 計算表の事例

- ▶ **1か月の所定賃金** (【給与基本情報】)
= 基本給250,000円+営業手当30,000円
= **280,000円**
- ▶ **1年間における1か月の平均所定労働時間数** (【カレンダー基本情報】)
= (1日の所定労働時間数 × (1年の日数-1年の所定休日日数)) ÷ 12
= 7時間30分 × (366日 - 119日) ÷ 12
= 7時間30分 × (247日) ÷ 12
= 1852時間30分 ÷ 12
≒ **154時間22分**



- ▶ **基礎賃金** (【割増賃金計算】)
= 1か月の所定賃金 ÷ 1か月の所定労働時間数
= **280,000円** ÷ **154時間22分**
≒ **1814円**

※ 賃金計算における端数処理については、昭和63年3月14日 基発150号あり。

2.割増率

- ▶ **割増率**
 - ▶ 時間外 25% (1か月60時間超は、50%の場合あり)
 - ▶ 休日 35%
 - ▶ 深夜 25%

👉 ポイント

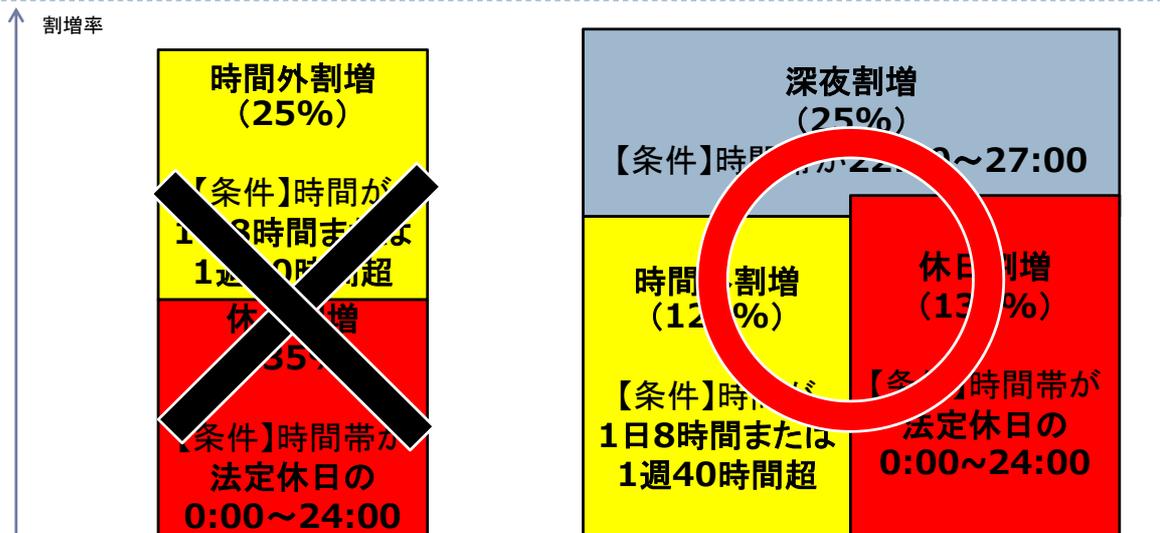
(関係)

- ① 休日割増と時間外割増は、重ねて適用されない。
- ② 深夜割増は、休日割増と時間外割増のいずれとも重ねて適用される。

(性質)

- ③ 休日割増と深夜割増は、特定の時間帯における労働に対する割増であるのに対し、時間外割増は1日または1週の労働時間が法定労働時間を超えた時間における労働に対する割増である。

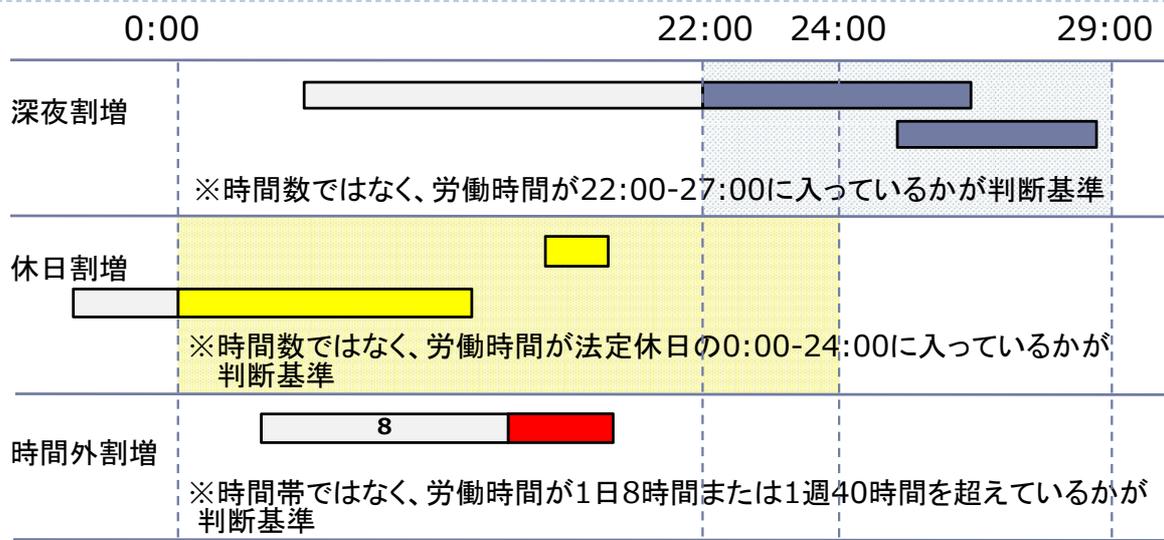
2.割増率



ポイント

- ① 休日割増と時間外割増は、重ねて適用されない。
- ② 深夜割増は、休日割増と時間外割増のいずれとも重ねて適用される。

2.割増率



ポイント

- ③ 休日割増と深夜割増は、特定の時間帯における労働に対する割増であるのに対し、時間外割増は1日または1週の労働時間が法定労働時間を超えた時間における労働に対する割増である。

3.労働時間

▶ 計算手順

- ① 1勤務の総労働時間を計算
- ② 1勤務の総労働時間を割増率が異なる労働時間毎に分類して集計



集計の前提として、割増率が異なる労働時間毎の分類を考える必要がある。

- ▶ ②が計算表の作成で一番の難所。

3.労働時間 ①1勤務の総労働時間を計算

▶ 計算方法

1勤務の総労働時間＝退勤時刻-出勤時刻-休憩時間

👉ポイント

- ・時刻は24時間制で入力する。
- ・1勤務が2暦日にわたる場合、退勤時刻は、24を足した時刻で入力する(例 1:00→25:00、3:30→27:30)。

【大きい表】 出勤時刻、退勤時刻、休憩時間を入力



1勤務の総労働時間を計算

3.労働時間 ②労働時間を分類して集計

▶ 分類の方法

(A)深夜労働別枠

深夜労働を別枠として、所定時間内労働、法定時間内労働、法定時間外労働、法定休日労働と深夜労働とに労働時間を分類する。

(B)深夜労働加算

深夜労働を別枠としないで、所定時間内労働、法定時間内労働、法定時間外労働、法定休日労働とそれぞれの時間に深夜割増を加えた時間とに労働時間を分類する。

👉ポイント

労働時間の分類は、(A)深夜労働別枠の方法による。

3.労働時間 ②労働時間を分類して集計

(A)深夜労働別枠→分類は5つ

※②所定時間内労働については集計不要のため、実質4つ。

① 深夜労働 (25%)			
② 所定時間内 労働 (0%)	③ 法定時間内 労働 (100%)	④ 法定時間外 労働 (125%)	⑤ 法定休日 労働 (135%)

3.労働時間 ②労働時間を分類して集計

(B) 深夜労働加算→分類は8つ

※⑤所定時間内労働については集計不要のため、実質7つ。

① 所定時間内 + 深夜労働 (25%)	② 法定時間内 + 深夜労働 (125%)	③ 法定時間外 + 深夜労働 (150%)	④ 法定休日 + 深夜労働 (160%)
⑤ 所定時間内 労働 (0%)	⑥ 法定時間内 労働 (100%)	⑦ 法定時間外 労働 (125%)	⑧ 法定休日 労働 (135%)

3.労働時間 ②分類して集計

▶ 集計の手順

👉ポイント

他との関係を考慮して計算する必要のないものから時間を分類する。

① 深夜労働(25%)			
① 所定時間内 労働 (0%)	③ 法定時間内 労働 (100%)	④ 法定時間外労働 <1日8時間超> (125%)	② 法定休日 労働 (135%)
		④' 法定時間外労働 <1週40時間超> > (125%)	

3.労働時間 ②労働時間を分類して集計

▶ 分類の手順

- ▶ ①深夜労働(①)、法定休日労働(②)を先に集計する。
∵①②は、特定の時間帯における労働で、他の労働時間との関係で労働時間の量を計算する必要がないため。
- ▶ 法定時間内労働(③)と法定時間外労働(④)では、法定時間内労働を先に集計する。
∵③は、所定就業時間が8時間未満である場合に、1勤務の総労働時間のうち、所定就業時間を超え8時間までの間という特定の時間帯における労働で計算が簡単であるため。
- ▶ 法定時間外労働は、1日8時間超(④)と1週40時間超(④')を区別したうえで、④1日8時間超→1週40時間超の順に集計する。
∵④1日8時間超と④'1週40時間超の集計方法が異なり、また、法定時間外労働にあたるか否かは、1日単位→1週単位で判断するため。

※ただし、本計算表では、法定時間内労働(③)と1週40時間超の法定時間外労働(④')は重複して計算されるため、割増賃金計算時に1週40時間超分の割増賃金から、法定時間内労働として考慮済みの基礎賃金部分(100%)を控除することで調整。

3.労働時間 ②労働時間を分類して集計

▶ 計算のための条件と式

- ▶ ①深夜労働
1勤務の総労働時間のうち、22:00-29:00の時間帯にかかる労働時間を計算。
- ▶ ②法定休日労働
1勤務の総労働時間のうち、法定休日の0:00-24:00の時間帯にかかる労働時間を計算。



👉ポイント

- ・法定休日とそれ以外の日を区別するために、「休日」欄を設ける。
- ・法定休日と法定外休日を区別する。

3.労働時間 ②労働時間を分類して集計

▶ 計算のための条件と式

▶ ③法定時間内労働

所定労働時間が8時間未満かつ1勤務の総労働時間が所定労働時間を超えている場合

→1勤務の総労働時間又は法定労働時間である8時間の少ない方の時間－所定労働時間

▶ ④法定時間外労働(1日8時間超)

1勤務の総労働時間が1日8時間を超えている場合

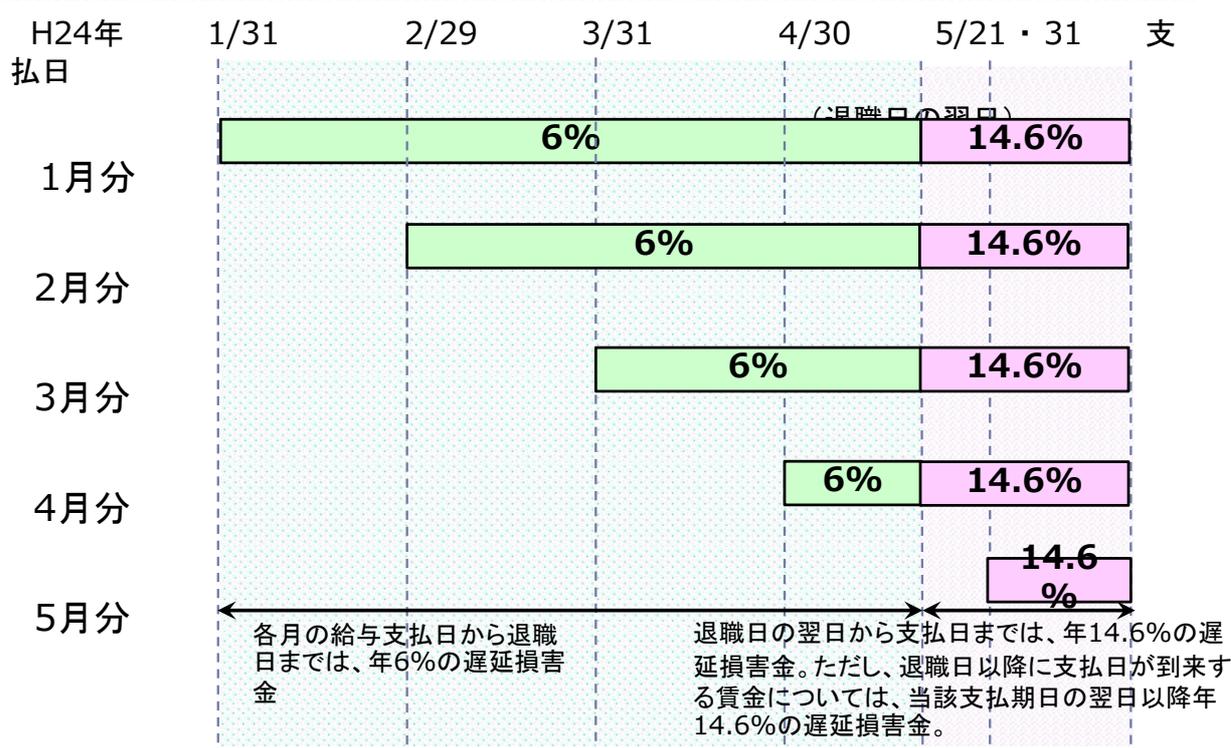
→1勤務の総労働時間 - 8時間

▶ ⑤法定時間外労働(1週40時間超)

法定休日労働と1日8時間を超える法定時間外労働を除いた1週間の総労働時間が40時間を超えている場合

→法定休日労働と1日8時間を超える法定時間外労働を除いた1週間の総労働時間 - 40時間

遅延損害金



割増賃金計算表

2012 年

3 月分

氏名

鈴木太郎

【給与基本情報】*○は所定賃金を含む

所定賃金	280,000
(給与明細項目)	
○ 基本給	250,000
○ 営業手当	30,000
家族手当	20,000
住宅手当	25,000
交通費	15,000
既払割増賃金	12,000

【割増賃金計算】

基礎賃金 1,814	法定内	法定外			合計: 138:37	法定休日	深夜	割増賃金 446,561	既払 割増賃金 12,000	未払 割増賃金 434,561
	(0%増)	月45Hまで (25%増)	月45H~ 60Hまで (25%増)	月60H超 (25%増)	1週40H超 調整分	(35%増)	(25%増)			
時間	44:30	45:00	15:00	78:37	13:00	23:55	36:16			
割増賃金	80,723	102,060	34,020	178,303	-23,582	58,572	16,465			

【カレンダー基本情報】

休日		1週		所定就業時間			1日の所定 労働時間	1年の 所定休日	1年の所定 労働日数	1月の所定 労働時間
法定	法定外	起算日	締日	始業	終業	休憩	7:30	119	247	154:22
日	土	日	土	9:00	17:30	1:00				

*○は法定休日, △は法定外休日

休日	日付	曜日	出勤時刻	退勤時刻	休憩時間			1勤務の 総労働 時間	所定 労働 時間	所定外労働時間(法定外休日含む)			法定休日		うち深夜 22:00-29:00
					22:00-29:00 以外	22:00-24:00	24:00-29:00			1日8H内	1日8H超	1週40H超	法定休日の 24:00以降	法定休日の 0:00-24:00	
	前月最終週からの繰越労働時間⇒							0:00			0:00			0:00	
	3/26	月	9:00	23:15	1:00			13:15	7:30	0:30	5:15				1:15
	3/27	火	8:30	21:09	1:00			11:39	7:30	0:30	3:39				
	3/28	水	9:00	22:20	1:00			12:20	5:00	3:00	4:20				0:20
	3/29	木	9:00	21:57	1:00			11:57	7:30	0:30	3:57				
	3/30	金	9:00	26:05	1:00			16:05	7:30	0:30	8:05				4:05
△	3/31	土													
○	4/1	日	8:05	20:00	1:00			10:55						10:55	
	4/2	月	9:00	18:00	1:00			8:00	7:30	0:30					
	4/3	火	9:00	24:13	1:00			14:13	7:30	0:30	6:13				2:13
	4/4	水	9:00	22:39	1:00			12:39	5:00	3:00	4:39				0:39
	4/5	木	7:00	25:01	1:00			17:01	7:30	0:30	9:01				3:01
	4/6	金	7:00	25:13	1:00	0:30		16:43	7:30	0:30	8:43				2:43
△	4/7	土	8:30	20:44	1:00			11:14		8:00	3:14	8:00			
○	4/8	日													
	4/9	月	9:00	23:24	1:00			13:24	7:30	0:30	5:24				1:24
	4/10	火	9:00	23:50	1:00			13:50	7:30	0:30	5:50				1:50
	4/11	水	9:00	24:11	1:00			14:11	5:00	3:00	6:11				2:11
	4/12	木	8:05	22:09	1:00			13:04	7:30	0:30	5:04				0:09
	4/13	金	9:00	26:00	1:00			16:00	7:30	0:30	8:00				4:00
△	4/14	土	14:00	18:00	1:00			3:00		3:00		3:00			
○	4/15	日	10:00	26:00	1:00			15:00					2:00	13:00	4:00
	4/16	月							7:30						
	4/17	火	9:00	19:36	1:00			9:36	7:30	0:30	1:36				
	4/18	水	9:00	25:00	1:00			15:00	5:00	3:00	7:00				3:00
	4/19	木	9:00	23:08	1:00			13:08	7:30	0:30	5:08				1:08
	4/20	金	8:05	24:59	1:00			15:54	7:30	0:30	7:54				2:59
△	4/21	土	9:00	21:05	1:00			11:05		8:00	3:05	2:00			
○	4/22	日													
	4/23	月	9:00	22:00	1:00			12:00	7:30	0:30	4:00				
	4/24	火	9:00	22:45	1:00			12:45	7:30	0:30	4:45				0:45
	4/25	水	9:00	22:34	1:00			12:34	5:00	3:00	4:34				0:34
	次月第一週への繰越労働時間⇒							0:00			0:00			0:00	
月間合計								346:32	160:00	42:30	125:37	13:00	2:00	23:55	36:16

- 黄色: 必須入力(タイムカード等以外の資料に基づき入力)
- 青色: 必須入力(タイムカード等の資料に基づき入力)
- 緑色: 任意入力(初期設定では労基法及び通達に基づくデータが表示, 必要に応じて変更)
- 色なし: 自動計算

