

○休日に労働させても代休を与えれば、割増賃金を支払わなくともよいですか。

⇒ 代休は、休日労働があった場合に、使用者があとから便宜的に所定労働日の労働を免除することです。しかし、あらかじめ休日と定めた日に労働させていることに変わりはありませんから、休日労働としての割増賃金を支払う必要があります。

○月々の時間外労働に対する手当（割増賃金）を定額で定めて支払ってよいですか。

⇒ 割増賃金を定額制にすること自体、直ちに違法とはなりません。ただし、支払われた割増賃金が、実際の法定時間外労働時間に対して法定で計算された実際の割増賃金を下回る場合は、その差額を不足額として支払う必要がでてきます。

○管理監督者に対し、一切の割増賃金を支払わなくともよいですか。

⇒ 管理監督者に対する時間外労働や休日労働に対する割り増し賃金を支払う必要がなくなりますが、午後10時から午前5時までの間の深夜時間帯における深夜労働手当としての割増賃金については除外されておられません。したがって深夜時間帯については、法定の2割5分増し以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。

○法定労働時間を超えた時間の割増率について、大企業と中小企業とで異なると聞きましたが、どういうことでしょうか。

⇒ 従来、法定労働時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率は、時間外労働の時間数にかかわらず、一律25%以上とされてきました。しかし平成22年4月1日付けの労基法改正では、時間外労働が月60時間を超えたら、その超えた時間について、50%以上の割増率で割増賃金を計算して支払うこととなりました。このため、どの時点で時間外労働時間が60時間を超えるのかを見極めるためにも、月の時間外労働時間のカウントを開始する1か月の起算日を明確にしておく必要があります。ただしこの規定は、中小企業においては、当分の間、適用が猶予されています。なお、中小企業にあたるか否かの判断は次のとおりです。

資本金の額または出資の総額

小売業	5千万円以下
サービス業	
卸売業	1億円以下
それ以外	3億円以下

または

常時使用する労働者数

小売業	50人以下
サービス業	100人以下
卸売業	
それ以外	300人以下

○一年単位の変形労働時間制の対象者で、中途採用者や中途退職者がいますが、割増賃金の清算はどのようにしたらよいですか。

⇒ 対象期間より短い期間労働した人に対しては、これらの労働者が実際に勤務した期間を平均して1週40時間を超えて労働した時間について、割増賃金を清算する必要があります。

計算式は次のとおりです。

$$\boxed{\text{実勤務期間における実労働時間}} - \boxed{\text{実勤務期間の暦日数} / 7 \text{日}} \times \boxed{40 \text{時間}}$$