

休日の割増賃金によくある間違い

(注意：法律上、原則と例外が存在しますので、全ての事業所がこれにあてはまるとは限りません。)

「休日労働をさせると3割5分増しが必要」多くの方がご存知かと思えます。
ですが、週休2日の会社は“休日労働”をさせたことになっていない場合があるのです。

【例】製造業である株式会社乙の話

月曜日から金曜日は8時間労働(変形労働時間制なし)、土曜・日曜日は会社の休日
労働者：甲氏の賃金は時給1,000円、時間外労働有り
と雇用契約を結んだ場合の話です。

◎ある土曜日に急な仕事が舞い込んできました。

社長は仕方なく労働者である甲氏に「土曜日の9時から14時までの5時間だけ休日労働をしてくれ、明日の日曜日はちゃんと休みをあげるから」と命じました。

Q この土曜日の休日労働に対する賃金はいくらになるのでしょうか？

考え方

1. この土曜日は労働基準法上、休日労働になるのか → ならない

●労働基準法上『休日は毎週1回与えるのを原則とする』(例外として変形休日制あり)

↓

甲氏は月曜日から土曜日まで出勤し、翌日の日曜日は休日であった。

↓

この土曜日は休日労働にならない。よって3割5分増の必要はありません。

2. 割増はつける必要がないのか → 2割5分必要

●労働基準法上『1日については8時間を超えた場合、1週間については40時間(労働者数10人未満の特例措置対象事業場は44時間)を超えた場合は2割5分増』

↓

甲氏は、月曜日から金曜日までにおいて40時間勤務しているため、土曜日の5時間にたいしては、2割5分増が必要になります。

↓

※この割増部分の支払を怠ることは、労働基準法第24条の全額払い違反になります。

A 土曜日の賃金 → 5時間労働分×時給1,000円×1.25=6,250円

となります。