

# 最近寄せられた『よくある質問』集—その41—

問一 当社には、1日10時間労働、完全週休2日制、日給1万円の契約で

働いている労働者がいます。このたび、総務担当者から「1日の労働時間のうち8時間を超える2時間は割増賃金が必要ではないのか」との疑問が出されましたが、割増賃金を支払わなければなら



ないのでしょうか。

答一 労働基準法（以下「法」といいます）32条で規定される労働時間（原則1日8時間、1週40時間）を超える労働を行なった場合には、法37条の規定により、通常の賃金の25%以上の額の割増賃金を支払わなければなりません。ですから、ご質問の労働者について、1日の所定労働時間のうち8時間を超える2時間は、法定時間外労働となりますので、割増賃金の支払いが必要となります。

御社は、「1日10時間労働で1万円を支払う」との労働契約に労働者も同意している」と主張されるかもしれませんが、法13条では、『法定基準に達しない労働契約は、その部分が無効となり、無効となった部分は法定基

準による』と規定されているため認められません。次に、割増賃金の支払額ですが、所定労働時間が法定労働時間を超えている場合、所定労働時間をその計算の基礎となる労働時間として取り扱い、割増賃金の支払いを要する時間は法定労働時間を超えの時間となるとされていますので、所定労働時間のうち8時間を超える2時間については、割増賃金の基礎となる時間単価である千円（1万円÷10時間）の25%である250円の割増賃金が不足していることになり、時間外労働の割増賃金（2時間分）を含めた適法な日給額は、10、500円となります。

問二 当社では、土・日曜日を休日、清算期間を1カ月とするフレックス

タイム制の労働者がいますが、所定休日に労働させる必要がある場合、休日を振り替えることは可能でしょうか。可能な場合、注意すべき点をお教え願います。

答二 フレックスタイム制の適用労働者についても、就業規則等に『休日、土・日曜日とするが、業務の都合により、これを他の日に振り替えることがある』旨の規定を設けておけば、休日を振り替えることが可能です。

次に、ご留意いただきたい点をご説明します。まず、通常の労働者の場合には、週をまたがって休日を振り替えると労働日が増えた週の労働時間が法定労働時間を超えることになり、時間外労働となりますが、清算期間が1カ月のフレックスタイム制適用労働者の場合には、1日、1週ごとの時間外労働は発生しませんので、休日を振り替え

ても1カ月間の実労働時間が法定労働時間を超えない限り時間外労働は発生しません。ただし、清算期間をまたがって休日の振り替えを行うと、労働日が増えた月の実労働時間が増え、その結果、実労働時間が法定労働時間の総枠を超えると時間外労働となり割増賃金の支払いが必要となります。

次に、休日を振り替えることによって、その1週間（特定されていない場合には日曜日から土曜日の暦週）に休日がなくなる場合には、その週の最後の所定休日労働は法定休日労働となりますので、休日労働に関する労使協定（36協定）の締結、労働基準監督署への届出と35%以上の割増賃金の支払いが必要となります。なお、法定休日における労働時間は、法定休日労働として扱いますので、清算期間における実労働時間に算入する必要はありません。