

---

人事・労務担当者必見

---

**残業、休日出勤、深夜労働。  
割増賃金の計算、ちゃんと出来ていますか？  
未払い問題が起きる前に改めて整理しませんか。**



# 目次

## 【1章】残業手当

- ✓ 残業とは
- ✓ ※36協定について

## 【2章】休日割増

- ✓ 振休と代休の違い
- ✓ 休日出勤とは

## 【3章】深夜手当

- ✓ 深夜手当とは
- ✓ 深夜手当の計算方法と注意点

## 【4章】割増賃金における注意点とリスク

- ✓ 未払い問題
- ✓ 未払い問題のリスクに対応するために
- ✓ ミナジンの強み・特徴
- ✓ 導入実績
- ✓ お問い合わせ先

# 1章 残業手当

## 残業とは

残業手当は文字通り残業に対して支払われる手当のことです。

残業は、①法定内残業、②法定外残業の2つに大別されます。

### ①法定内残業：労働基準法で定められた法定労働時間内に行われた残業のこと

例えば会社の就業規則で1日の所定労働時間が7時間と定められている場合、とある日に7時間半の労働を行ったとしても8時間の法定労働時間内に収まりますよね。これはあくまで法定内残業となり、法的には残業手当を支払う必要がありません。ただし、あくまで法的には必要がないだけで、残業手当を支払うかどうかは企業の自由です。

### ②法定外残業：労働基準法で定められた法定労働時間外に行われた残業のこと

所定労働時間に関わらず、とある日に9時間の労働を行ったとすると法定労働時間を1時間オーバーします。この残業においては25%以上の割増賃金を支払うことが義務つけられています。こちらは法的義務なので注意してください。

法定内残業	<ul style="list-style-type: none"><li>・所定労働時間は超えているが法定労働時間は超えていない残業</li><li>・割増賃金を支払う法的義務はない（支払ってもよい）</li></ul>
法定外残業	<ul style="list-style-type: none"><li>・法定労働時間を超えた残業</li><li>・法的に割増賃金を支払う義務がある</li></ul>



## ※36協定について

補足として、36協定を締結しない限り、原則的に従業員は1日8時間または週に40時間を超える残業を行うことができません。同様に1週1日または4週4日の法定休日が労働基準法で定められているため、後で解説する休日出勤も原則行うことはできません。

36協定とは労働基準法第36条に基づいて結ぶ労使協定であり、使用者と労働組合（がない場合は労働者の過半数を代表する者）で「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結します。これを所轄労働基準監督署に届け出ることによって36協定が有効となり、一定の範囲内で法定外残業、休日労働を行うことができますようになります。

	改正前（2019年4月以前）			改正後（2019年4月以降）		
残業上限の基準		原則	※1年間の変形労働時間制		原則	※1年間の変形労働時間制
	1週間	15時間	14時間	1か月	45時間	42時間
	2週間	27時間	25時間	1年間	360時間	320時間
	4週間	43時間	40時間			
	1か月	45時間	42時間			
	2か月	81時間	75時間			
	3か月	120時間	110時間			
	1年間	360時間	320時間			
	※1年間の変形労働時間制を採用している場合、異なった上限時間が適応される			※1年間の変形労働時間制を採用している場合、異なった上限時間が適応される		
罰則の有無	無し			有り		

## 2章 休日割増

## 振休、代休の違い

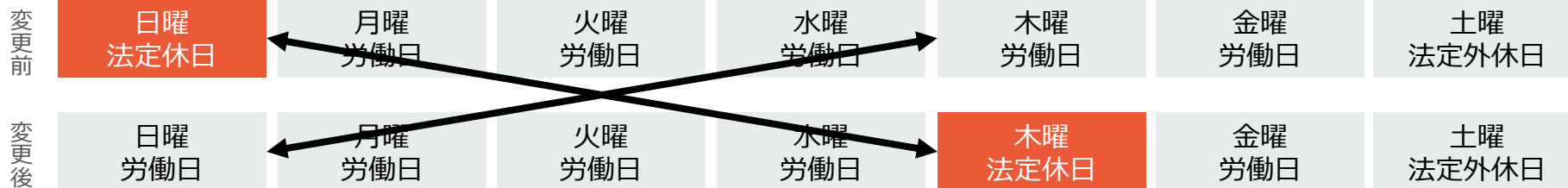
休日出勤について理解する前に「代休と振休の違い」について理解をした方が学習がスムーズとなるため、先に解説します。

振替休日（振休）とはあらかじめ休日を労働日に振替え、その代わりとして他の労働日を休日にする事です。代休とは休日出勤を行った後に、その代わりとして他の労働日を休日にする事です。

これらは似たようで全く違った意味を持ちます。代休は休日出勤をした扱いになりますが、振休は休日出勤をした扱いにならず、割増賃金の考え方が異なります。（1週間の起算は日曜となり、翌土曜までが1週間となります。）

つまり、振休を取得していた場合、そもそも休日割増の対象となりません。

### 振休を取得するケース



### 代休を取得するケース



# 休日出勤とは

前頁の内容を踏まえ、休日出勤とは、雇用契約や就業規則で休みと定めている日に出社して業務にあたることです。休日の種類には「法定休日」と「法定外休日」の2種類があり、割増賃金の考え方も異なります。

### ①法定休日

労働基準法では、社員には原則、最低でも週1回、もしくは4週4回の休日を付与するよう規定されています。これが法定休日にあたりますが、曜日については企業ごとに業態などに合わせて設定可能です。法定休日に勤務した場合、35%の割増賃金が発生します。しかし、前頁で解説した通り、事前に振休を取得していた場合、休日労働とはみなされないため、休日割増は発生しません。

### ②法定外休日

法定外休日は年末年始やお盆の休暇、会社の創立記念日など、企業が独自に付与する休日を指します。国民の祝日も法定外休日です。定義としては、「法定休日以外の休日」が法定外休日となります。法定外休日の出勤については休日割増が発生しません。しかし休日出勤をしたことで労働基準法で定められた週40時間以内の勤務時間を超える場合、残業手当が発生します。

法定休日	<ul style="list-style-type: none"><li>・法律で定められた休日</li><li>・法定休日に労働した場合、35%の割増賃金を支払うことが定められている</li><li>・振休を取得した場合、<b>休日割増</b>は発生しない</li></ul>
法定外休日	<ul style="list-style-type: none"><li>・休日のうち、法定休日を除いたもの</li><li>・法定外休日に労働しても<b>休日割増</b>の対象とはならない</li><li>・週40時間を超えた労働時間については、残業手当が発生する</li></ul>





# 3章 深夜手当

## 深夜手当とは

**深夜手当とは、従業員の深夜労働に対して支払う割増賃金のことです。労働基準法第37条では深夜労働において25%以上の割増賃金の支払いが義務付けられています。**

夜間の労働に対する手当の一つに「夜勤手当」がありますが、これには法的な規定や義務がありません。導入／非導入、及び手当額や割増率の決定は企業の任意とされていますので注意が必要です。

また労働基準法では、深夜手当の対象となる時間帯を「22時～翌5時まで」と規定しています。一般的な「深夜」のイメージで午前0時からと思われる方も多いようですが、深夜手当は22時から適用となる点にご注意ください。

**なお、次の労働者には深夜労働が制限されているためご注意ください。**

- ① **年少者**：満18歳未満の労働者 ただし交代制によって使用する満16歳以上の男性の場合、この限りではない
- ② **妊産婦**：妊娠中及び産後1年未満の妊産婦が請求した場合、深夜労働をさせることはできない
- ③ **育児・介護を行う労働者**：小学校就学前の子を育児する労働者、要介護状態にある者を介護する労働者は深夜労働の除外を求めることができる

深夜手当	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働基準法において、25%以上の割増賃金の支払いが義務付けられている</li><li>・22時～翌5時までの労働が深夜労働に該当する</li></ul>
夜勤手当	<ul style="list-style-type: none"><li>・深夜手当と違い、法律で定められたものではない</li><li>・割増賃金を設定し、夜勤手当を導入することは自由</li></ul>



## 深夜手当の計算と注意点

深夜手当の計算方法についていくつか例を交えながら解説します。

**基本の計算式は、「時給（1時間あたりの賃金）×割増率×時間」です。月給制であれば、「月の基本給÷平均所定労働時間」で時給額を算出します。**残業や休日出勤を行っている場合は割増率が上乘せされます。解説した通り、法定外残業は25%、休日出勤は35%の割増率となります。

※以下は時給1,000円での計算例

### ①：1日8時間労働（9:00～18:00）の労働者が深夜0時まで労働したケース

9:00～18:00（休憩1時間）	時給1,000円×8時間
18:00～22:00（休憩1時間）	時給1,250円×3時間（法定外残業による割増賃金25%）
22:00～24:00	時給1,500円×2時間（法定外残業による割増賃金25%、深夜労働による割増賃金25%の合算）

### ②：所定労働日から法定労働日にまたがって8時間働いたケース（22:00～翌7:00）

22:00～0:00	時給1,250円×2時間（深夜労働による割増賃金25%の合算）
0:00～5:00（休憩1時間）	時給1,600円×4時間（休日出勤による割増率35%、深夜労働による割増賃金25%の合算）
5:00～7:00	時給1,350円×2時間（休日出勤による割増率35%）

## 4章 割増賃金における注意点とリスク

## 未払い問題

### 未払い賃金とは

未払い賃金とは、支払い義務があるにもかかわらず、従業員に対して適切に支払いがなされていない賃金のことです。一つの要因としては残業、深夜労働、休日出勤の割増率が正確に計算されていなかった、あるいは従業員の労働時間が正確に記録されていなかったため、適正な割増賃金が支払われていなかったということが挙げられます。

### 未払い賃金のリスク

現状、退職者を含む従業員は過去3年分をさかのぼって未払い賃金を請求することができます。（この時効については今後、5年に増える可能性があり、その場合はリスクが更に拡大します。）請求が生じた場合、未払い賃金の精算と合わせて遅延利息や付加金の支払いを求められることがあります。付加金に至っては未払い残業代と同額を上乗せして支払う必要があり、例として500万円の未払い賃金があったとすれば500万円の付加金を合わせて計1,000万円の支払額となります。退職者が触発されて連鎖的に未払い賃金を請求すれば、もはや経営を圧迫することすら有り得ます。

懲罰または罰金	労働者が労基署に駆け込むと、最悪の場合は労働基準監督署による逮捕、送検が行われます。ケースとしては稀ですが、この際、30万円以下の罰金または6か月以下の懲役が課されることがあります。
未払い賃金の支払いと遅延利息	未払い賃金の支払いだけでなく遅延利息を求められることがあります。遅延利息は使用者が個人の場合5%、法人の場合6%となり、退職後の請求権においては14.6%の遅延利息が発生します。
付加金	労働基準法の第114条において定められた付加金ですが、未払い賃金の同額の付加金を上乗せするように求められることがあります。
企業イメージの棄損	言わずもがな企業イメージが棄損します。更に恐ろしいのは、それにより退職した従業員が連鎖的に未払い賃金の請求を行い、支払額が雪だるま式に増えていくことです。

## 未払い問題のリスクに対応するために

このような問題の多くは正確な割増率が分かっていないこと、また従業員の労働状況が正確に分からず、正しい割増賃金を支払っていないことにあります。

**労務リスクが増すこれからの時代、取り組むべきは後手の対応ではなく先行投資です。まだ勤怠管理システムを導入されていないという方は、ぜひ今のうちに導入をご検討されてはいかがでしょうか？**

### 未払い問題を含むコンプライアンスにきっちりに対応

#### 労働時間管理



実際の打刻時刻と、給与計算時に使用される時間が不一致の場合、その理由をメモとして残せるようにすることで、不要なトラブルなどを避けることができる。

#### 柔軟な休暇制度設定



休暇制度は有給休暇のほか、各社独自の制度などもある。独自のものであっても、一元管理できることで、確認性を高める。

#### アラート機能



休暇消化目安を達成できなくなる前や、残業超過の前に、リマインドするシステムを採用することで、担当者の業務効率を向上させる。

#### 新36協定のチェック



法定外残業時間の表示や、残業時間上限規制に基づいた、法定休日も含む残業時間、2か月～6か月の平均残業時間など、新たな36協定を満たしているかチェックするレポート機能があることが重要。

## ミナジンの強み・特徴

ミナジンは人事労務をシステムからサポートする株式会社ミナジンと、法令からサポートする社会保険労務士法人ミナジンの2社体制となっており、「システム」や「制度設計」の単体売りだけではなく「労務管理に必要なノウハウ」をワンストップで提供することができます。



**PCログ**  
(Win/Mac)  
取得



**不正打刻防止**  
機能を実装



**客観的打刻**  
の実現



システム  
**初期設定**  
作業を代行

## Chatwork株式会社へグループイン



Chatwork株式会社へのグループインにより、当社は今後、システム開発、セールス・マーケティングなどChatwork株式会社の強みをグループ会社として取り込みながら、より労務管理領域のドメイン・エキスパートとしての機能を高め、働き方改革を推進し、労務管理のコンプライアンス強化や業務のDX化を進める企業に良質のサービスをお届けすることで、当社ミッション・ビジョンである「未来をまもる」「新たな日本の労務管理スタンダードを創る」の実現に向けて取り組んでまいります。



## 導入実績

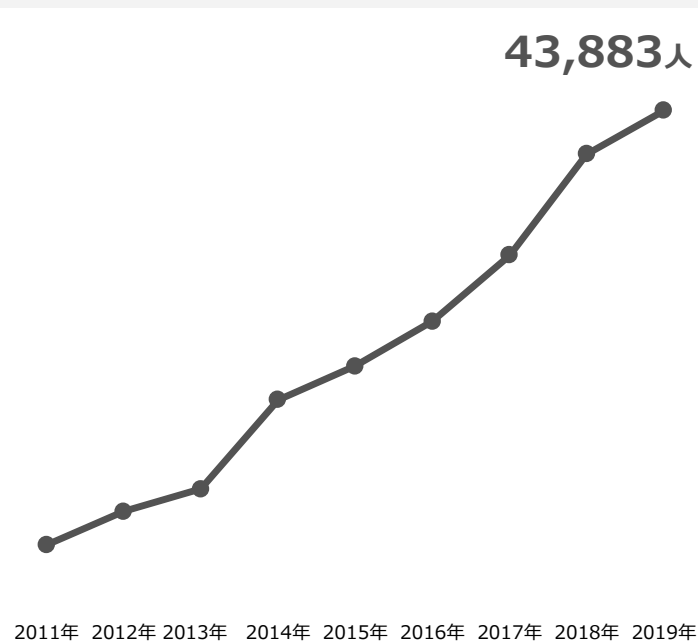
50～200 人規模の中小・ベンチャー企業を中心とし、多くの企業様とお取引させていただいております。

なかでも、上場・上場企業子会社（約 25 %）、IT企業（約 25 %）、製造業（約 35 %）、外資系企業（約 15 %）といった、**コンプライアンスの意識が高い企業様**に多くご利用いただいております。

導入ユーザー数も毎年増加しており、2019 年時点で、43,883 ユーザーを突破しています。

**MINAGINEシリーズ累計 導入実績 250 社以上**

**43,883 ユーザー突破！**



## 導入事例

### テクノ建設サービス株式会社 様

### 複雑な勤怠状況でも、手厚い導入サポートで 業務効率化とコンプライアンス対応を同時に実現！

**背景** テクノ建設サービス株式会社様では、従業員の約6割は工事部門に属しており、直行直帰のスタイルのため、タイムカードはなく、就業状況を紙に記載し提出するというアナログな勤怠管理を行っていました。そして、紙ベースの勤怠管理からの脱却のため、勤怠管理システムを導入したのですが、『自社の勤怠状況にシステムが対応しきれない』『設定変更のための十分なサポートが受けられない』などの課題により、手書きの紙からの脱却ができておりませんでした。

#### 抱えていた課題

- ✓ 休日出勤があるのに、**法定休日と所定休日の区分が無く**、分けて管理することができない…
- ✓ 設定変更のために問い合わせても**十分なサポートが受けられない**…



#### MINAGINEを選定した理由

**Point①**  
複雑な勤怠状況に対応可能



**Point②**  
導入前後の手厚いサポート



## MINAGINE

#### MINAGINEの導入効果

1. ペーパーレス化の実現
2. 自動化による入力ミスの削減
3. リモートデスクトップによるスムーズな問題解決
4. 従業員も簡単に使いこなせるわかりやすいUI/UX

など



もっと事例を見る

## サービス資料一覧



### 「1分でわかる！MINAGINE就業管理」資料

クラウド型勤怠管理システムのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)



### 「1分でわかる！給与計算／保険手続アウトソーシング」

給与計算／保険手続アウトソーシングサービスのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)



### 「1分でわかる！みんなの人事評価」資料

人事評価制度構築コンサルティング・運用サポートのご案内

[ダウンロードはこちら](#)



### 「1分でわかる！人事評価システム」資料

クラウド型人事評価システムのご紹介

[ダウンロードはこちら](#)

[その他の資料はこちら](#)

ご相談やご不明な点がありましたら、お気軽にご連絡ください

総合お問合せフォームはこちら

<https://go.minagine.jp/Inquiry-common.html>

MINAGINEサービスサイトはこちら

<https://minagine.jp/>

動画アーカイブはこちら

<https://minagine.jp/topics/archive-video/>

セミナー開催情報はこちら

<https://minagine.jp/topics/seminar/>

お問合せ先はこちら

**050-5490-1329**

[sales@minagine.co.jp](mailto:sales@minagine.co.jp)

株式会社ミナジン／社会保険労務士法人ミナジン

[ 大阪本社 ] 〒530-0003

大阪府大阪市北区堂島1丁目5番17号 堂島グランドビル6F  
TEL : 050-5490-1329 / FAX : 06-6343-8236

[ 東京オフィス ] 〒101-0054

東京都千代田区神田錦町2丁目4番 グヴィンチ小川町3F  
TEL : 050-5490-1329 / FAX : 03-5244-5534