

## 割賃と二重計算が必要に？

### 深夜手当増設を検討 除外項目では示されず

#### 問

当社では、昼勤と夜勤の2交替制を採っています。労組サイドから、夜勤手当の増設要求があり、社内で検討しています。1勤務当たりいくらという定額の手当を設けた場合、それが深夜割増に跳ね返るのではないかと、という点を心配しています。割増計算の除外賃金項目の中に深夜手当は含まれていませんが、「二重計算」は不合理です。どのように考えれば良いのでしょうか。

### 昼間の所定労働分が基礎

#### 答

深夜（10時から翌朝5時まで）に働かせた場合、使用者は「通常の労働時間の賃金の2割5分以上の率で計算した割増賃金」を支払う義務を負います。（労基法37条4項）。「たとえ所定労働時間内でも支払わなければならないことはいうまでもない」とされています。その一方で、「深夜労働が所定労働時間であるときは、加給すべき賃金額は計算額の2割5分以上をもって足りる」と解されています。（昭23.7.10基発996号）。貴社でも、夜勤については、深夜の勤務帯は所定労働時間に該当すると考えられます。割増賃金の算定基礎からは、「家族手当、通勤手当その他（別居、子女教育・住宅手当、臨時または1ヵ月を超える期間ごとに支払う賃金）を除外」できます。（労基法37条5項）。この除外賃金項目は限定列举で、深夜手当（名目ではなく実態で判断）は含まれていません。しかし、家族手当等を除外した後の割増賃金の算定基礎（＝通常の労働時間の賃金）は、「割増賃金を支払うべき労働（時間外、休日または深夜の労働）が深夜でない所定労働時間中に行われた場合に支払われる賃金」と説明されています。（労基法コンメンタール）。ですから、深夜手当を新設したとしても、算定基礎となる賃金は「昼間の所定労働時間に支払われる賃金」と同じです。深夜の割増賃金を「二重計算」する必要はありません。最後に、深夜手当の支給基準について、実務的な注意点を見ておきましょう。「夜勤者に支払う」とだけ定めたのでは、途中勤務等の場合の取扱いが不明確です。たとえば、「深夜の時間帯（午後10時から翌朝5時まで）をすべて勤務した者」を対象とし、その時間帯の欠勤者は時間按分で手当を控除する等の対応が考えられます。