

合計の勤務時間が42時間となり2時間の超過勤務となる。

祝日は休日労働ではないので、2時間分は超勤としてカウント

(しかし、祝日に勤務した10時間全てが超勤とはならない)

祝日も出勤し、非番日も出勤した場合

1日8時間を超える超過勤務がなくても、48時間となり8時間の超勤としてカウントされる

「週休日」の出勤は「休日労働」で超過勤務としてカウントしない。

1日8時間以下の勤務の場合

例えば1日6時間勤務の場合、非番日が指定されその日を出勤して勤務した場合、125/100の割増賃金の対象となりますが、その非番日出勤時間を含めて、週に40時間を超えない場合は、超過勤務としてカウントされません。

【注意！】

- 1, 8時間出勤の場合はそう問題はないのですが、8時間以下の勤務時間の場合は、月の超過勤務時間に非番日出勤の全ての時間がカウントされることになりません。
- 2, 非番日出勤をしても、その非番日出勤で8時間を超えた時間と、非番日出勤の時間数を含め週に40時間を超えた時間数が超過勤務時間としてカウントされます。

祝日に非番日が指定され勤務した場合

祝日に非番日が指定され勤務した場合の賃金は(時給制契約社員)

祝日割増と超過勤務割増とで 160/100の割増

超過勤務としてのカウントは

週40時間の勤務者

8時間の超過勤務としてカウント

週40時間以下の勤務者

その日に出勤した時間数 + その他の日の勤務時間の総数が40時間を超えた時間数が超過勤務時間としてカウント(非番日出勤や祝日出勤の時間数が、ストレートに超過勤務時間数として反映されない)

労基署での再確認によりますと、法律としてみた場合に、祝日出勤及び非番日出勤とも、割増賃金の対象となりますが、その割増賃金と超過勤務時間数とはあくまでも別の問題ということです。

なお、単純に法律だけでいえば、休日労働とは「週休日」だけであり、「非番日」については割増賃金を支給しなければならない規定はなく、会社で定めるべきこととなります(なお、当然非番日を出勤することによって週40時間を超える場合は超勤手当の対象です。また、郵政の場合は非番日の勤務についてはたとえ1日8時間以下の場合でも週に40時間を超えない場合でも、非番日に出勤を命じられ勤務した場合はその勤務した全時間125/100の割増賃金支給です。)

「月に60時間を超えた場合の超過勤務」という場合の「超過勤務」とは1日8時間、週に40時間を超えた時間のことを指す、これが法律に基づく超過勤務の考え方となります。

以上の計算方法となり、極めて単純に言えば、「週休廃休」を除き、1週間の勤務時間数が40時間を超えた分を計算して、その時間数が1ヶ月60時間を超えた場合に、その超えた時間数が150/100の対象となると考えて良いようです。

非正規センター(ゆい)