

ここが知りたい労使問題

# 残業時間と遅刻の相殺



**Q** 残業時間と遅刻時間を相殺した場合でも、残業に対する割増賃金は支払うべきでしょうか？

当社では、従業員が遅刻した場合、その日に残業していれば残業時間から遅刻時間分を差し引きし、実労働時間を基準に残業の割増賃金を計算しています。

しかし、一部の従業員が、遅刻の時間と終業時刻後に残業する労働時間とは意味が異なるので、遅刻相当分を差し引く代わりに残業時間相当分は割増賃金を支払うべきだと主張しています。

このような場合、終業時刻後の残業時間について割増賃金を支払うべきでしょうか？

**A** 残業時間と遅刻時間を相殺した結果、その日の「実労働時間」が8時間を超えない限り、労働基準法上の割増賃金の支払義務はない。

労働基準法第37条は、使用者が労働者に法定の労働時間（原則として1日8時間）を超えて労働させた場合には、「通常の労働時間又は労働日の賃金計算額の2割5分以上5割以下の範囲内で、政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない」と定め、その率は時間外労働においては2割5分以上、休日労働においては3割5分以上としています。

労働基準法上の労働時間とは、実際に労働した時間をいいます。

始業9時、終業18時、休憩1時間の会社は、通常勤務の場合の実労働時間は8時間となりますが、例えば、1時間遅刻した従業員がその日に1時間残業しても、実労働時間は8時間ですので、割増賃金を支払う必要はないことになります。

行政通達でも「時間外労働について法第36条第1項に基く協定（時間外労働に関する協定）及び法第37条に基く割増賃金の支払を要するのは、実働時間を超えて労働させる場合に限るものである。

従って、例えば労働者が遅刻した場合その時間だけ繰り下げて労働させる場合には、1日の労働時間を通算すれば法第32条、または第40条の労働時間を超えないときは、同協定及び法の割増賃金の支払は必要ない（抜粋）（昭29・12・1基収6143、昭63・3・14基発150ほか）とされています。

このような取り扱いをするためには、就業規則に「割増賃金は、実労働時間が8時間を超えた時間について支払う」などの規定を設けておくことが必要でしょう。

ところで、1日8時間労働としている事業場で、遅刻した時間を超えて残業させる場合には、法定の労働時間を超えることとなりますので、協定の締結・届出とともに超過した時間に対する割増賃金が必要となります。

また、当然のことながら、その日の勤務での相殺はできますが、遅刻をした日ではない別の日の残業時間と相殺することはできません。

