

歩合給の割増賃金算定

問 ある営業職の労働者の賃金形態について、基本給と営業実績から算定した歩合給により構成さ

答 労働基準法第37条第1項において「通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額」に対して、法令で定められた割増率で

合においては、歩合給も当然に割増賃金の算定に含めて計算しなければなりません。

具体的な計算方法は、



れています。時間外労働が発生した場合の割増賃金の計算の際、基本給のみではなく、歩合給も含めて算定する必要があります。と聞きましたが、具体的にどのようなように算定すれば良いでしょうか？



計算した割増賃金を支払うべきである旨明記されています。

算定から除くことができる賃金については、労働基準法施行規則第21条に列挙されていますが、当該条文に該当せず、通常の労働の賃金である場

合においては、歩合給も当然に割増賃金の算定に含めて計算しなければなりません。



歩合給を導入されていらっしゃる企業様におかれましては、これを機に自社の算定方法をご確認

いただけると幸いです。

イラスト・源 安孝

(別掲) 歩合給の割増賃金計算方法

基本給：25万円 歩合給：10万円(その月の成果として)
 月平均所定労働時間：160時間
 月の総労働時間：200時間
 月の時間外労働時間数：40時間

①基本給の部分について

$$250,000円 \div 160時間(月平均所定労働時間数) \times 1.25 \times 40時間 = 78,125円$$

②歩合給の部分について

$$100,000円 \div 200時間(総労働時間数) \times 0.25 \times 40時間 = 5,000円$$

③支払うべき時間外割増賃金

$$78,125円 + 5,000円 = 83,125円$$