

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2022/10/11

VOL.125

● 2023年4月から 中小企業でも月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%に引き上げられます

2010年4月から、労働基準法の改正により、大企業に対して、法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働時間について、25%以上の率で計算した割増賃金の支払いに追加して、**1か月60時間を超える場合、50%以上の率**で計算した割増賃金の支払が義務付けられていました。

当時の改正では、中小企業については適用が猶予されていましたが、**2023年4月1日から**猶予が終了となり、**中小企業に対しても適用**となります。

（1）中小企業の範囲

対象となる中小企業とは、「①資本金の額または出資の総額」と「②常時使用する労働者の数」で判断がされ、事業場単位ではなく、企業単位での判断となります。具体的には下表の通りとなり、常時労働者を1人でも雇えば、対象となります。

業種	①資本金の額または出資の総額	または	②常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下		50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下	
卸売業	1億円以下	100人以下	
その他の業種	3億円以下	300人以下	

（2）具体的には

1か月の起算日からの時間外労働の時間数（1週間40時間、1日8時間を超えて労働した時間数）をカウントしていき、60時間までは割増賃金率は25%で計算し、60時間を超えた部分は割増賃金率を50%で計算することになります。

下図の例では、起算日を1日、法定休日を日曜日とした場合、毎日の時間外労働時間を累計していき、19日の時間外で月の累計が60時間となり、20日以降の時間外は50%での計算となります。

	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日
	日	月	火	水	木	金	土
時間外		3h	5h	5h	5h	2h	
累計		3	8	13	18	20	20
時間外	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日
時間外		1h	5h	4h	5h	5h	2h
累計		21	26	30	35	40	42
時間外	15日	16日	17日	18日	19日	20日	21日
時間外	3h	5h	5h	3h	5h	5h	
累計		47	52	55	60	65	65
時間外	22日	23日	24日	25日	26日	27日	28日
時間外		1h	1h	1h	1h		
累計		66	67	68	69	69	69
時間外	29日	30日	31日				
時間外		1h	0				
累計		70	70				

累計60時間を超える

(3) 深夜労働、休日労働をした場合は

時間外労働を**深夜時間帯**（22：00～5：00）に行われた場合は深夜割増賃金率（25％）を加算して計算することになります。時間外労働が月60時間を超えている場合は、**75%**（深夜割増賃金率25％＋時間外割増賃金率50％）での計算となります。

(4) 代替休暇

月60時間を超える時間外労働を行った場合、**引き上げ分の割増賃金を支払う代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与する制度**です。

代替休暇制度の導入にあたっては、労使協定で、①「代替休暇の時間数の具体的な算出方法」、②「代替休暇の単位」、③「代替休暇を与えることができる期間」、④「代替休暇の取得日の決定方法・割増賃金の支払日」の4つを定める必要があります。

①の具体的な算出方法では、換算率（「代替休暇を取得しない場合の割増賃金率」－「代替休暇を取得した場合に支払うことにする割増賃金率」）を定め、「1か月の時間外労働時間数から60時間を引いた時間」に「換算率」を掛けて、代替休暇の時間数を算出します。例えば、換算率を20%（50%-30%）、1か月の時間外労働時間数が80時間であった場合、代替休暇の時間数は、（80時間-60時間）×20%=4時間となります。

(5) まとめ

労働基準法は、原則、1週40時間、1日8時間を超える時間外労働は禁止としています。労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署へ提出することで、時間外労働をすることを許可されています。さらに時間外労働の削減と過重な労働への補償を目的として、割増賃金の支払いを使用者に義務付けています。つまり、時間外労働はさせてはならないものであり、会社として、時間外労働をさせない方法を会社として考え、実行する必要があるでしょう。例えば、業務の効率化（業務内容や労働者各人業務内容の棚卸を行い、省略・削減できる業務を洗い出

また、**法定休日**（日曜日）に労働した場合は、月60時間のカウントには入れず（前図の15日の3時間）休日割増賃金率（35％）での計算となりますが、所定休日（土曜日）に労働した場合は、月60時間のカウントすることになります。

②の「代替休暇の単位」は、1日単位、半日単位としなくてはなりません。

③の「代替休暇を与えることができる期間」は、時間外労働が1か月60時間を超えた月の翌日から2か月以内の期間で与えなくてはなりません。もし、期間内に代替休暇が取得されなかった場合、割増賃金の支払義務はなくなるわけではなく、代替休暇を与える予定であった部分の割増賃金の支払が必要となります。

④「代替休暇の取得日の決定方法・割増賃金の支払日」は、トラブル防止のために定めておくもので、代替休暇の取得をするか否かは、労働者に委ねられているため、いつまでに意向を確認して、決定し、代替休暇の取得日の決定方法などの具体的なルールを定めるものです。また、代替休暇をした場合、代替休暇分以外の割増賃金（通常25%の部分）の支払をいつ支給するかについてもルールを定めなくてはなりません。また、就業規則への記載も必要となります。

す）や、人員の配置の再確認（労働者一人で長時間業務を行うのではなく人員を再配置する）などの対策を考える必要があるでしょう。また、労働者の意識も変える必要があり、労働者自身が今月は何時間時間外労働をしているかを把握してもらうなど、長時間労働していることが美德であるような風潮は一層するなど、60時間を超えた時間外労働をすれば50%の割増賃金の支払をすればよいという考えではなく、時間外労働をしないという考え方へ持って行くようにしなくてはならないのではないのでしょうか。