

いいの事務所 ニュース

Be Ambitious Social Insurance Labor Consultant
Corporation

2023/02

VOL.129

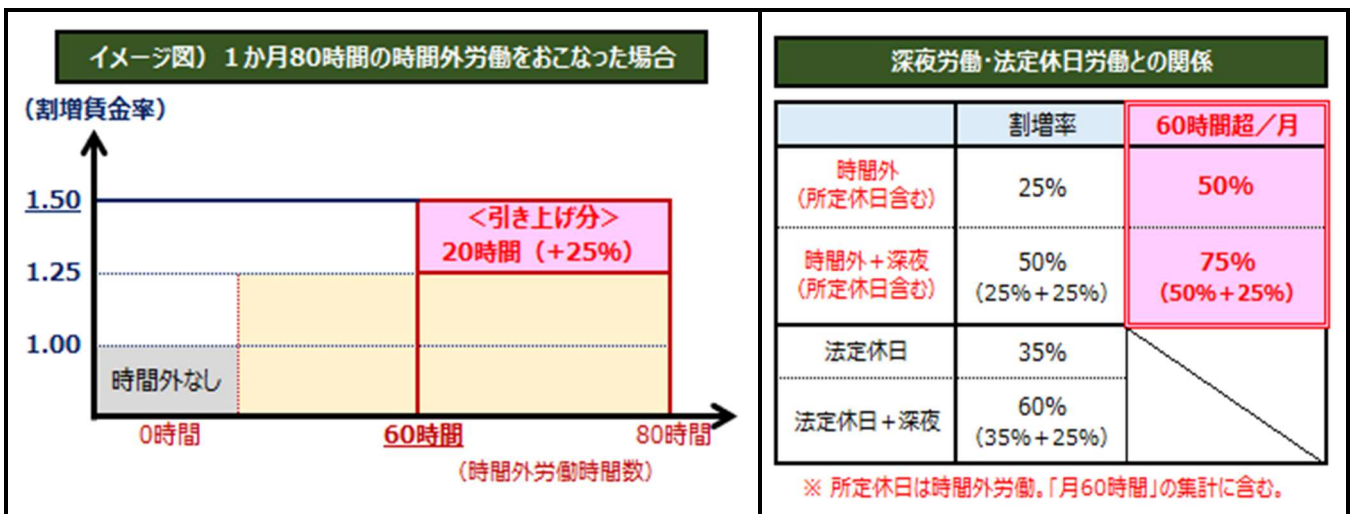
<2023年4月1日> いよいよ中小企業にも適用

月60時間超の時間外労働の割増賃金率25%→50%へ！

大企業では2010年4月に適用されていますが、中小企業においても2023年4月より「1か月60時間を超える時間外労働」に対して「50%以上の率」で計算した割増賃金を支払う必要があります。4月適用前に、実務上の注意すべきポイントをチェックしていきましょう！なお、制度の詳細については『いいの事務所ニュース（VOL.125）2022年10月発行』にてお知らせしておりますので、あわせてご覧ください。ご不明点等ございましたら、ぜひ弊社担当者までご連絡をお願いします。

■ 改正内容

1か月60時間を超える時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。深夜労働（22時～5時）、法定休日労働（週1日または4週間4回の休日）との関係は以下のとおりです。



■ ポイント① 法定休日を定めていますか？

<法定休日とは？>

法定休日とは、労働基準法で定められた休日のことをいいます。1週間に1日、または4週間を通じて4日以上の日を確保しなければなりません。上記の表のとおり、法定休日35%・所定休日25%で割増率が異なるため、行政通達では就業規則等により法定休日を特定することが望ましいとされています。

<法定休日未特定の場合？>

就業規則等で法定休日未特定、また1週間の起算日も定められていない場合、土・日（休み）の両方に勤務した週は、どちらが法定休日になるのでしょうか？労基法では、1週間は「日曜日から土曜日まで」（暦週）をいい、当該暦週において「後順に位置する日」が法定休日とされています。よって、この場合は土曜日が法定休日労働となります。

■ポイント② 割増賃金はどのように計算していますか？

割増賃金の対象となる時間外労働は、法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超えた法定時間外労働です。一方、1日8時間・週40時間以内の時間外労働は「法定内時間外労働」といい、割増賃金や月60時間の対象外としても違法にはなりません。



■ポイント③ 就業規則に規定しましょう

就業規則規定例について

(時間外労働の割増賃金)
第〇条
時間外労働の割増賃金は、次の算式により計算して支給する。
なお、この場合の1か月は毎月1日を起算日とする(賃金計算期間と同じとする)。

(1) 1か月60時間以下の時間外労働について

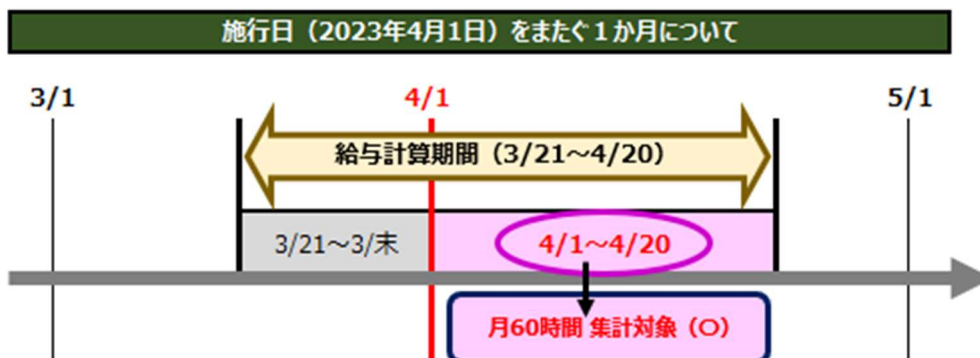
$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

(2) 1か月60時間を超える時間外労働について

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

■ポイント④ 月60時間の集計期間の起算日はいつですか？

それぞれの企業で定める時間外の集計期間により集計します。起算日は給与計算期間の初日とするのが一般的だと思います。計算期間が「1日～末日」ではなく、例えば「21日～20日」としている場合で、施行日（2023/4/1）をまたぐ月は 4/1～4/20 を集計し 60時間を超えた部分について50%の割増賃金を支払う 必要があります。



3月には、弊社HP内の会員様専用ページに「月60時間超の割増賃金率引上げ」をテーマにした解説動画と資料を配信する予定です。みなさまの疑問や質問にお答えするべく現在準備しておりますので、ぜひご期待ください！