

2023年4月1日から

# 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

## ◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業は 50% (2010年4月から適用)  
中小企業は 25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業、中小企業ともに50%  
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)		60時間超
	60時間以下	
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)		60時間超
	60時間以下	
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	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
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

## II 法定割増賃金率の引上げ関係

# 月60時間を超える法定時間外労働に対して、使用者は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

労働者が健康を保持しながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう、1か月に60時間を超える法定時間外労働について、法定割増賃金率を5割以上に引き上げます。

### 現行の取扱い

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(法定時間外労働)に対しては、使用者は25%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。

### 改正のポイント

1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は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。

※ 1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

### 深夜労働との関係

深夜(22:00~5:00)の時間帯に1か月60時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上 + 時間外割増賃金率50%以上 = 75%以上となります。

### 法定休日労働との関係

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日(例えば日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日(例えば土曜日)に行った法定時間外労働は含まれます。

なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

#### 法定休日とは?

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%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。

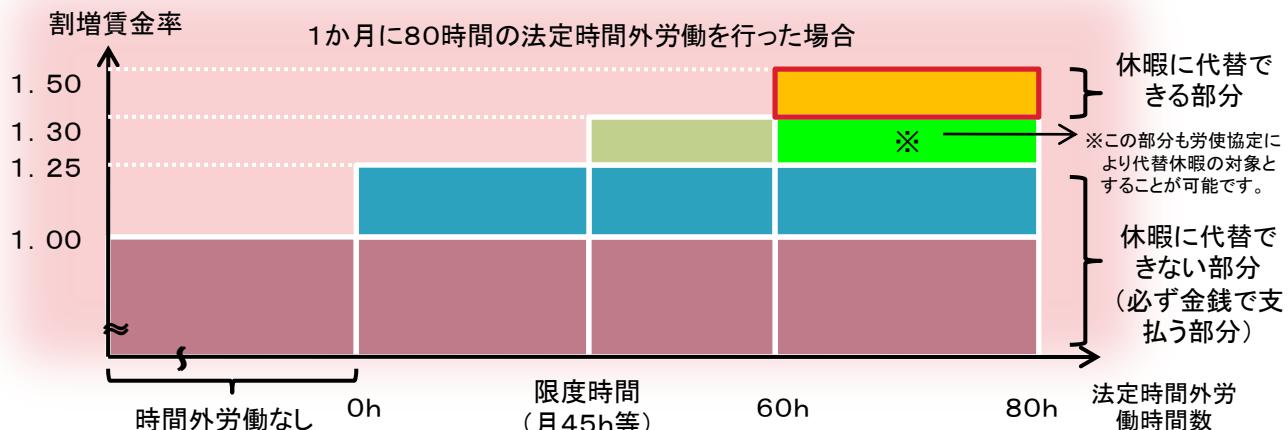
(例)

平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働した場合

土曜が所定休日、日曜が法定休日の場合		法定時間外労働時間数	累計	
日	月 火 水 木 金 土			
5	6 7 8 9 10 11	3時間 × 3日 = 9時間 3時間 × 5日 + 4時間 = 19時間 3時間 × 5日 = 15時間 3時間 × 5日 = 15時間 3時間 × 5日 = 15時間	9時間 28時間 43時間 58時間 73時間	法定時間外労働時間数の累計が1か月60時間を超える、 27日の時間外労働3時間目から、割増賃金率が5割となる
12	13 14 15 16 17 18			
19	20 21 22 23 24 25			
26	27 28 29 30 31			
算定に含まれる部分		法定休日労働時間数	2時間	

## 引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



### 改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、そのがない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

#### 労使協定で定める事項

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
  - 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つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。

個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

#### ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\boxed{\text{代替休暇の時間数}} = \left( \boxed{\text{1か月の法定時間外労働時間数}} - 60 \right) \times \boxed{\text{換算率}}$$

$$\boxed{\text{換算率}} = \boxed{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率}} - \boxed{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}}$$

$$1.50 - 1.30 = 0.20$$

1.50 (60h) 代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率  
1.30 (80h) 代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率

換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。  
例の場合、代替休暇の時間数は、 $(80-60) \times 0.20 = 4$ 時間となります。

## II 法定割増賃金率の引上げ関係

### ②代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から  
**1日、半日、1日または半日**のいずれかによって与えることとされています。

※ 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に  
所定労働時間の2分の1とせずに、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日  
とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

#### 端数の時間がある場合

労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。

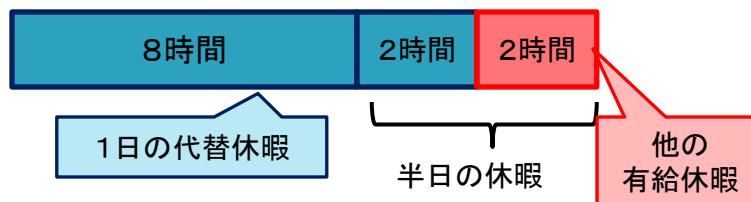
他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇(※)が考えられます。(※ この場合は、労働者の請求が前提です。)

#### (例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

①1日(8時間)の代替休暇を取得し、  
端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



②1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



### ③代替休暇を与えることができる期間

代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的です  
ので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から**2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

- ※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。  
当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。
- ※ 期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

#### (例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合

※1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



・4月の法定時間外労働に対応する6時間分 5~6月に取得可能  
・5月の法定時間外労働に対応する2時間分 6~7月に取得可能

この場合、6月には6時間+2時間=8時間  
として、1日の代替休暇を取得することができます。

## II 法定割増賃金率の引上げ関係

### ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

#### 取得日の決定方法(意向確認の手続)

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

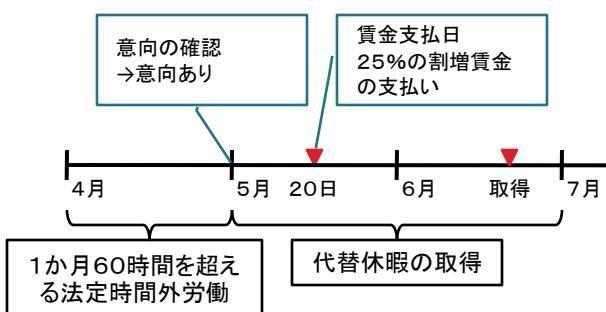
#### 割増賃金支払日

代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

例: 賃金締切日が月末 支払日が翌月20日 代替休暇は2か月以内に取得

代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率25% の事業場

#### (A)労働者に代替休暇取得の意向がある場合



#### (B)労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等

