

事務所通信

令和5年4月1日から中小企業の 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。

平成22年4月に施行された改正労働基準法は、法定時間外労働が月60時間を超える場合、60時間を超えた時間の割増賃金率は50%とされましたが大企業にのみ適用され中小企業への適用は猶予されていました。

これが令和5年4月1日より、中小企業についても法定時間外労働が月60時間を超えた場合の割増賃金率が50%となります。

※中小企業とは次の①または②を満たすかどうかで判断されます。

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

《割増賃金の支払い》

令和5年4月1日から労働させた時間について、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ので、割増賃金は以下の割増賃金率で算出して支払う必要があります。

※割増賃金率は以下のとおりです。

割増賃金の対象	割増賃金率	備考
時間外労働	25%	法定労働時間を超えて勤務したとき
60時間を超える時間外労働	50%	1ヵ月の時間外労働が60時間を超えたとき（休日労働は含まない）
深夜労働	25%	22時から5時の間に勤務したとき
休日労働	35%	法定休日（週1日）に勤務したとき
時間外労働+深夜労働	50%	時間外労働が深夜に及んだとき
60時間を超える時間外労働+深夜労働	75%	60時間を超える時間外労働が深夜に行われたとき
休日労働+深夜労働	60%	休日労働が深夜に及んだとき

《代替休暇》

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者に対して、引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与する制度を設けることができます。代替休暇制度導入にあたっては、労使協定を結ぶことが必要です。

また、代替休暇を取得するか否かは、個々の労働者の意思により決定されます。

(1) 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

労使協定で、次のような算定方法を具体的に規定します。

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

(注) 換算率 = 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
- 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

② 代替休暇の単位

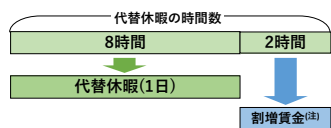
労働者の休息を確保する観点から1日、半日、1日又は半日単位で与えることとされています。

【端数の時間がある場合】

上記、1日、半日に満たない端数の時間数については、他の有給休暇と合わせて取得することを労使協定で認めている場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日単位の休暇とすることができます。

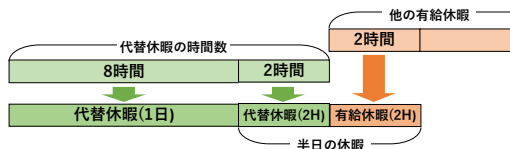
(例) 1日の所定労働時間が8時間、①により算出した代休休暇の時間数が10時間である場合

(ア) 1日(8時間)の代替休暇を取得し、端数の2時間は割増賃金を支払う



(注) 割増賃金を支払うのは、代替休暇2時間に対応する時間外労働(2時間を換算率で除した時間)に係る引き上げ分の割増賃金

(イ) 1日(8時間)の代替休暇と2時間の代替休暇と2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得



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るため、時間外労働が1ヵ月について60時間を超えた月の末日の翌日から2ヵ月以内とされていますので、この範囲内の期間を労使協定で定める必要があります。

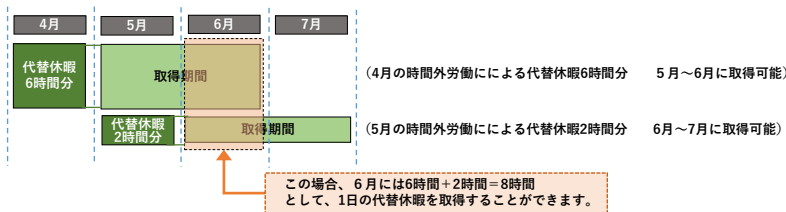
※期間内に代替休暇を取得されなかったとしても割増賃金の支払義務はなくなりません。

期間内に取得されなかった場合は、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全ての割増賃金を支払う必要があります。

※代替休暇を与えることができる期間が1ヵ月を超える場合、1ヵ月目の代替休暇と2ヵ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時間外労働を行った場合

※1日の所定労働時間8時間、代替休暇の取得期間2ヵ月としている場合



④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

【取得日の決定方法(意向確認の手続き)】

取得日の決定は、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ったように労使協定で定めておきます。ただし、取得するかどうかは労働者の意思に委ねられていますので、強制することはできません。また、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえた日とします。

【割増賃金支払日】

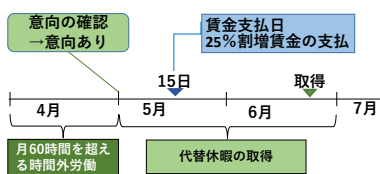
代替休暇を取得する場合、所定支払日にどの部分の割増賃金を支払うのかを労使協定に盛り込む必要があります。

また、代替休暇取得の意向であったが実際には代替休暇を取得することができなかった場合には、休暇が取得できないことが確定した月の賃金支払日に休暇に代替される予定だった割増賃金額を支払う必要が生じてきますが、このことについて労使協定に盛り込む必要があります。このほか、当初は代替休暇を取得する意向を示さなかった者が後になって代替休暇取得の意向を示した場合の取扱やこの場合の賃金清算をどうするのかといったことも必要に応じ労使協定に盛り込むことができます。

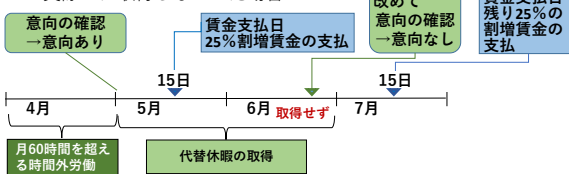
(例) 賃金締切日が月末、支払日が翌月15日、代替休暇は2ヵ月以内に取得

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%

(ア) 労働者に代替休暇の取得の意向がある場合



(イ) 労働者に代替休暇取得の意向があったが、実際には取得しなかった場合



《就業規則》

令和5年4月1日から中小企業においても月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ので、時間外労働が60時間を超えた場合の割増賃金率を就業規則に定める必要があります。

また、労使協定により割増賃金の支払に代えて代替休暇を付与する制度を設けた場合は、代替休暇に関する事項についても就業規則に定める必要があります。

月60時間を超える時間外労働の割増賃金Q&A

問

代替休暇の取得日に使用者が時季変更権を行使できるか。
※時季変更権とは、事業の正常な運営を妨げる場合に有給休暇の取得時季を変更できる使用者の権利です。

(答)

代替休暇は、年次有給休暇と異なるものであり、年次有給休暇のような時季変更権はありません。

問

代替休暇を無給とすることはできるか。

(答)

代替休暇は、通常の賃金が支払われる休暇であり無給とすることはできません。

月60時間を超える時間外労働の割増賃金の詳細は「<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r985200000uefi-img/2r985>」をご参照ください。