

労働法令のポイント

労働基準関係

令和5年4月1日より、 中小企業にも月60時間超の時間外労働に対する 法定割増賃金率の引き上げが適用

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平30.7.6 法律71。以下、働き方改革関連法）の施行により、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ（25%以上→50%以上）が、令和5年4月1日より中小企業にも適用される。法定割増賃金率の引き上げについては、改正労働基準法（平20.12.12 法律89。以下、改正労基法）の施行により、大企業においては平成22年4月から適用され、中小企業では当分の間猶予となっていたが、中小企業における適用の猶予期間が終了することとなる。

ここでは、中小企業における4月の適用開始を控え、改めて月60時間を超える時間外労働に対する法定割増賃金率の引き上げについて解説する。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平30.7.6 法律71）

山崎有紀 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 施行の背景

時間外労働に対する割増賃金の支払いは、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的としている。平成22年4月に施行された改正労基法において、特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、1カ月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を25%以上から50%以上に引き上げることとしたが、改正時において中小企業^{※1}への適用は猶予されてい

た。その後、猶予期間については、働き方改革関連法により令和5年3月31日までとされ、同年4月1日から法定割増賃金率の引き上げが中小企業にも適用されることとなる。

※1 中小企業に該当するかは、下記の①または②を満たすかどうかにつき企業単位で判断される。

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	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	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

2. 法定割増賃金率の引き上げの内容

[1] 概要

原則として、法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超える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らないが、本施行により中小企業を含むすべての企業において、1カ月60時間を超える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らないことになる。なお、1カ月の起算日について法令上の定めはないため、「賃金計算期間の初日」「毎月1日」「時間外労働協定における一定期間の起算日」などとして就業規則に規定する必要がある。なお、起算日の定めがない場合には、通達（平21. 5.29 基発0529001）において賃金計算期間の初日を起算日とするものとして取り扱うとされている。

[2] 深夜・休日労働の取り扱い

月60時間を超える時間外労働を深夜（午後10

時～午前5時）の時間帯に行わせる場合、「深夜割増賃金率25% + 時間外労働割増賃金率50% = 75%」となる。

また、月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれないが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれる。なお、労働条件を明示する観点や割増賃金計算を簡便にするという観点から、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とされている。

[3] 具体的な算出方法

1カ月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。例えば、[図表1]の場合に必要な割増賃金は、以下のとおりである。

- 時間外労働（60時間以下）：60時間×25%
- 時間外労働（60時間超）：10時間×50%
- 法定休日労働：8時間×35%

図表1 具体的な算出方法(例)

- 1カ月の起算日は毎月1日
- 法定休日は日曜日
- 時間外労働の割増賃金率：60時間以下は25%、60時間超は50%
- カレンダーに記載の時間（青字）が、時間外労働時間数

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7 5時間	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

↑ 法定休日労働 ↑ 月60時間を超える時間外労働

資料出所：厚生労働省リーフレット「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」

[4]フレックスタイム制における時間外労働時間の算定方法

フレックスタイム制の場合、清算期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間が時間外労働となるが、清算期間が1カ月を超えるフレックスタイム制においては、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間について、清算期間の途中であっても、時間外労働としてその都度割増賃金を支払わなければならない、当該時間が月60時間を超える場合は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

また、清算期間を1カ月ごとに区分した各期間の最終の期間においては、当該最終の期間を平均して1週間当たり50時間を超えて労働させた時間に加えて、当該清算期間における総実労働時間から、①当該清算期間の法定労働時間の総枠および②当該清算期間中のその他の期間において時間外労働として取り扱った時間を控除した時間が時間外労働時間として算定されるものであり、この時間が60時間を超える場合には50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない(平30.12.28 基発1228第15)。

3. 代替休暇の制度

[1] 概要

特に長い時間外労働を抑制する目的として、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率を引き上げることとされているが、労働者の健康確保の観点から、労使協定により法定割増賃金率の引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇(代替休暇)を付与することができる。代替休暇を取得した場合に支払いが不要となるのは引き上げ分の割増賃金のみ(月60時間超の時間外割増賃金)であるため、引き上げ分を除いた割増賃金の支払いは必要である。なお、代替休暇は年次有給

休暇とは別に付与するものであり、また労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日には含まないものとして取り扱う。

[2] 労使協定に規定する内容

代替休暇制度の導入に当たっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶ必要がある(労働基準監督署への届け出は不要)。労使協定で定める事項は、以下の四つである。

- 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(1日、半日^{※2}、1日または半日のいずれか)
- ③代替休暇を与えることができる期間(60時間超の時間外労働をした月の末日の翌日から2カ月以内^{※3})
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払い日

なお、労使協定は代替休暇制度を設けることを可能とするものであり、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ないため、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る。

※2 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の2分の1だが、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として、労使協定に定めることも可能。

※3 代替休暇を与えることができる期間について、1カ月を超える期間を定める場合、[図表2]のように1カ月目の代替休暇と2カ月目の代替休暇を合算して取得することも可能。

[3] 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

代替休暇の時間数は、1カ月の法定時間外労働

時間数から60時間を差し引いて換算率を掛けて算定する。換算率は、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率から、60時間以下の時間外労働に対する割増賃金率を差し引いた率である。具体的には、[図表3]のとおりである。

い日については労使協定で定めることとされている。代替休暇を取得するか否かについては労働者に委ねられているため、取得の意向を確認した後取得日を決定することになるが、賃金締め切り日において、労働者の意向が明確でない場合は、まず当該支払い日に50%以上の割増賃金を支払うことになる。その後、代替休暇の申請があった場合には休暇を認めないとすることも可能だが、その場合には労使協定に定めておく必要がある。

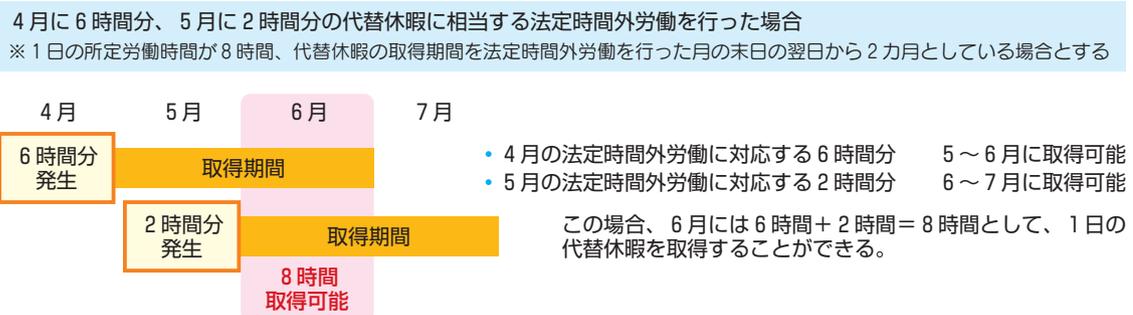
[4]代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払い日

[図表4]のとおり、代替休暇を取得しなかった場合は、当該賃金計算期間に係る賃金支払い日に50%以上の割増賃金を支払う必要がある。そのため、代替休暇の取得日の決定方法（意向確認の手続き）や、取得しなかった場合の割増賃金の支払

4.実務上の取り扱い

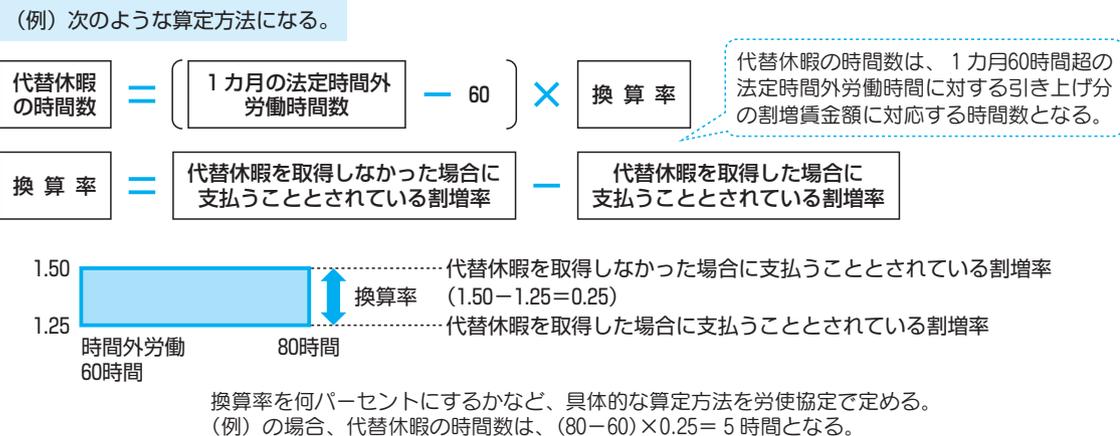
令和5年4月1日より、法定割増賃金率の引き上げがすべての企業に適用されることとなるため、

図表2 代替休暇の取得期間(例)



資料出所：厚生労働省「リーフレット詳細版『改正労働基準法のポイント』」を一部改変（[図表3～4]も同じ）。

図表3 代替休暇の時間数の具体的な算定方法



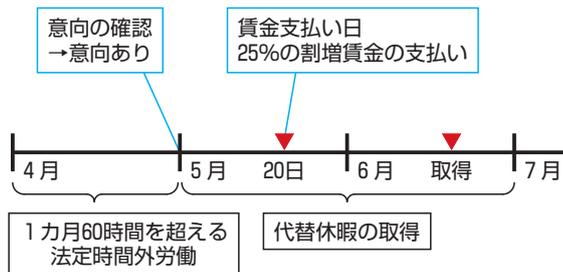
これまで対応していなかった中小企業では、当該事項について就業規則の変更や代替休暇に関する労使協定の整備が必要となる。変更後の就業規則

や労使協定の従業員への周知とともに、企業としては一層の時間外労働の削減への取り組みが求められる。

図表4 月60時間超の時間外労働に係る割増賃金の支払い日

例：賃金締め切り日が月末 支払い日が翌月20日 代替休暇は2カ月以内に取得
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

