経営トピックスQ＆A　２月号

月 60 時間超残業の割増賃金率引上げ概要と実務

Q．2023 年 4 月から中小企業でも月 60 時間を超える残業の割増賃金率が引上げられると聞きました。
改正の概要と、中小企業事業主が注意すべきポイントや準備すべき対応について教えてください。

Ａ．割増賃金率引上げに関する 改正の概要

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。これに加えて 2010 年 4 月 1 日からは、1 か月 60 時間を超える時間外労働に対しては 50%以上の割増率で計算した割増賃金を支払うよう法改正が行われました。

中小企業に対してはこの引上げの適用が猶予されていましたが、いよいよ 2023 年 4 月 1 日からは、企業規模に関わらずすべての企業が同法の適用を受けることになります。

改正に向けて注意したいポイント

①深夜労働と重なるとどうなる?

深夜（22 時から 5 時）の時間帯に 1 か月 60 時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜の割増率 25%以上と時間外割増率 50%以上を足した 75%以上の率で割増賃金を支払う必要があります。

②法定休日労働と重なるとどうなる?

1 か月 60 時間超の時間外労働の算定には、法定休日（1 週間に 1 回の休日、例えば日曜日）に行った労働は含まれません。従って、法定休日労働をしても割増率は 35%で足り、50%以上で支払う必要はありません。

割増賃金の代わりに休暇を付与することも可能

1 か月 60 時間を超える時間外労働を行った労働者の健康を確保するために、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。25%までの割増分までは必ず金銭で支払う必要がありますが、それを超えた分は労使協定に基づいて、休暇に振り替えることが可能です。

労使協定（代替休暇）で定めるべき事項

①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

◆代替休暇の時間数の計算式

（1 か月の時間外労働時間数―60 時間）×換算率

◆換算率

代替休暇を取得しなかった場合の割増率（50%以上）
－　代替休暇を取得した場合の割増率（25%以上）

②代替休暇の単位

1 日、半日、1 日又は半日のいずれかによって与えることとされています。

③代替休暇を与えることができる期間

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 か月以内の期間で与える事を定めます。

④代替休暇取得日の決定方法、割増賃金の支払日

代替休暇を取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられていますので、強制することはできません。

改正に向けて準備すべき対応

①月 60 時間超の時間外労働が想定される場合には、割増賃金率引上げに対応して、就業規則（賃金規程）の改定を行います。

②割増賃金引上げ分の代わりに休暇を付与する場合は前述の 4 点について労使で協議・検討の上、労使協定を締結し代替休暇について就業規則に規定します。

③勤怠システムの割増率の設定を、法改正に合わせて変更します。

④1 か月 60 時間超の固定残業手当を支払っている場合は、手当金額内訳の見直しを行います。

結び

中小企業に対する月 60 時間超の時間外労働の割増率引上げは、自社の労働時間の課題を見直すチャンスでもあります。法改正への対応と共に、社員の健康を考え、より働きやすい職場環境の実現のためにも、時間外労働の削減を推進していくことをお勧めします。

（あがたグローバル社労士事務所
特定社会保険労務士　東　和加代）