



中小企業の「時間外労働の割増賃金率」引上げについて

令和 5 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 50% 以上に上げられます。これは、中小事業主に対して割増賃金率の特例 (25%) を定めていた労働基準法第 138 条が削除され、月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率を 50% 以上とする労働基準法第 37 条第 1 項ただし書が適用されるためです。長時間労働が高い水準で推移する中、使用者に対し経済的負担を課し時間外労働を抑制する目的があります。このため、1 か月について 60 時間を超えて時間外労働をさせた場合は、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の 25% 以上の率から 50% 以上の率に引上げることとしたものです。

1. 時間外労働に対する割増賃金率

	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 ≫		時間外労働	45h 以下 45h 超～60h 以下 60h 超	25% 25% 以上努力義務 50%
	60 時間以下	60 時間超			
大企業	25%	50%	法定休日 法定外休日	60h 超	35% 50%
中小企業	25%	50%	深夜労働	60h 超	75%

- * 1 か月 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りません。
- * 1 か月の起算日は労働基準法第 89 条第 1 項第 2 号に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」が、絶対的記載事項なので就業規則に割増率と共に規定する必要があります。
- * **1 か月 60 時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれません**が、それ以外の休日 (法定外休日) に行った時間外労働は含まれます。
- * 施行日の令和 5 年 4 月 1 日をまたぐ 1 か月については、施行日である令和 5 年 4 月 1 日から時間外労働を累積して計算します。例えば、「1 か月 60 時間」の計算における 1 か月を、毎月 21 日～20 日としている場合、令和 5 年 4 月 1 日～4 月 20 日までの時間外労働時間数が 60 時間を超えた部分について 50% 以上の割増賃金を支払う必要があります。

2. 変形労働時間制の場合 … 時間外労働となるのは以下の時間です。

① 日について

所定労働時間が 8 時間を超える時間の日はその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が 8 時間以内の日は 8 時間を超えた時間

② 週について

所定労働時間が 40 時間を超える時間の週はその所定労働時間を超えた時間、所定労働時間が 40 時間以下の週は 40 時間を超えた時間 (①で時間外労働となる時間を除く)

③ 変形労働時間制の対象期間について

対象期間に法定労働時間の総枠を超えて労働した時間 (①又は②で時間外労働となる時間を除く) … 上記①～③の 1 か月の起算日から累積をして計算します。

3. フレックスタイム制の場合

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ります。(原則)。

4. みなし労働時間制の場合

みなし労働時間制の場合、労使協定等で定めたみなし労働時間 (※) が法定労働時間を超える場合は、その法定労働時間を超えた時間が時間外労働となります。

※事業場外みなし労働時間制で労働時間の一部を事業場内業務に従事する場合は、みなし労働時間によってみなされる事業場外で業務に従事した時間と事業場内における労働時間を合わせた時間

5. 代替休暇 … 紙面の都合により説明を割愛します。

下記 URL から「改正労働基準法のあらまし」をダウンロードしてご参照ください。

* 労使協定で割増賃金に代えて有給の休暇を与える「代替休暇」: 12 頁から 22 頁

改正労働基準法のあらまし (代替休暇の内容は令和 5 年 4 月 1 日以降も変わりません)

https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-12602000-Seisakutoukatsukan-Sanjikanshitsu_Roudouseisakutantou/sankosiryu.pdf

6. まとめ

今般の割増賃金率の引上げにより、未払い賃金が発生しないよう適切な労働時間管理と給与計算が求められています。労務管理を効率化するためにも勤怠管理ソフトや給与ソフトの導入を検討されるのも一考ではないでしょうか。