

## 中小企業が知っておきたい割増賃金の引き上げ 月60時間超の時間外労働に関する企業実務

資料作成：特定社会保険労務士 小林 明

### 目次

■ 1. 改正の概要 .....	1
■ 2. 改正後の具体的な内容 .....	1
■ 3. 就業規則を変更しなかった場合の法的リスク .....	5
■ 4. 助成金の活用による労働時間の短縮 .....	5
■ 5. まとめ .....	6
■ 6. 最後に .....	6

# 中小企業が知っておきたい割増賃金の引き上げ

## 月60時間超の時間外労働に関する対応実務

### ■ 1. 改正の概要

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60時間を超える法定外時間外労働について、法定割増賃金率が50%に引き上げられました。

中小企業においては、猶予期間が設けられていましたが、令和5年4月1日からは、月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率が大企業同様50%に引き上げられたところです。

時間外労働が深夜労働に及んだ場合は75%もの割増賃金を支払う義務が生じるため、長時間労働を余儀なくされている中小企業の場合は、何らかの対策を講じる必要があります。

### ■ 2. 改正後の具体的な内容

#### (1) 月60時間の算出方法

1か月60時間を超える法定時間外労働を算出するには、法定休日労働は含めません。法定休日以外の総労働時間のみで算出します。例えば、法定休日を日曜日と定めた場合、日曜日以外の労働時間のみで算出します。

#### (2) 代替休暇の運用と労使協定

1か月60時間を超える法定時間外労働について、労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の代替休暇を与えることができます。

割増賃金の支払を要しないのは、法定割増賃金率の引き上げ分のみですので、これまでと同様、25%までの割増賃金は支払う必要があります。

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合(ない場合は労働者の過半数代表者)との間で労使協定を結ぶ必要がありますが、労働基準監督署に届出する必要はありません。

労使協定を結んでも、代替休暇を取得するかしないかは労働者の自由ですの

で強制はできません。

労使協定で定める事項は以下の通りです。

- ① 代替休暇の時間数の具体的な算出方法
- ② 代替休暇の単位(1日または半日)
- ③ 代替休暇を与えることができる期間(2か月以内)
- ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

① 代替休暇の時間数の具体的な算出方法

代替休暇の時間数の具体的な算出方法は以下の通りです。

$$\boxed{\text{代替休暇の時間数}} = \left[ \boxed{\text{1か月60時間を超える時間外労働時間数}} - 60 \right] \times \boxed{\text{換算率※}}$$

$$\boxed{\text{※換算率}} = \boxed{\text{1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率}} - \boxed{\text{通常の割増賃金率}}$$

たとえば、1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を50%、通常の割増賃金率を25%、1か月80時間の時間外労働を行った労働者がいるとします。

この労働者の1か月60時間を超える時間外労働時間数は

$$\boxed{80 \text{ 時間}} - \boxed{60 \text{ 時間}} = \boxed{20 \text{ 時間}}$$

換算率は

$$\boxed{0.5} - \boxed{0.25} = \boxed{0.25}$$

従って、代替休暇の時間数は

$$\boxed{20 \text{ 時間}} \times \boxed{0.25} = \boxed{5 \text{ 時間}}$$

となります。

② 代替休暇の単位(1日または半日)

代替休暇の単位は1日または半日です。年次有給休暇のように時間単位で与えることはできません。

半日については、厳密に半日でなくても良く、たとえば、所定労働時間が午前3時間、午後5時間という勤務時間の会社であれば、それぞれを半日としてもかまいません。

その場合は、労使協定でその旨を定める必要があります。

上記の計算例だと、代替休暇の時間数が5時間ですので、午前か午後のどちらかで半日の代替休暇を取得することが可能です。

端数の時間数がある場合は、労使協定及び本人の請求によって、端数と時間単位の年次有給休暇を合わせて、以下のように1日または半日の単位として休暇を与えることも可能です。

5 時間 (代替休暇の時間数)	+	3 時間 (時間単位の年次有給 休暇)	=	8 時間 (1 日の休暇)
--------------------	---	---------------------------	---	------------------

### ③ 代替休暇を与えることができる期間(2か月以内)

代替休暇を与えることができる期間は、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か月以内です。

1か月の途中で時間外労働が1か月60時間を超えても、翌月にならないと代替休暇は取得できません。

労使協定で、1か月を超える期間を定めた場合、1か月目と2か月目の代替休暇を合わせて3か月目に与えることも可能です。

労働者が代替休暇の取得を申し出たものの、代替休暇を取得できなかった場合は、まとめて割増賃金を支払う必要があります。

### ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

取得日の決定方法として、たとえば、賃金締切日の翌日から5日以内に会社が労働者に代替休暇を取得するかどうかを確認し、取得の意向があれば取得日を決定する、というようなことを協定します。

取得日は、賃金締切日からできるだけ短い期間内に、労働者の自由意志で決めて貰う必要があります。

割増賃金の支払日については、代替休暇取得の意向があった場合、通常の賃金支払日にどの部分の割増賃金を支払うのかを決めておきます。

また、代替休暇を取得する意向があったものの、休暇を取得できなかった場合には、取得できないことが確定した月の賃金支払日にすべての割増賃金を支払う必要がありますので、これも協定する必要があります。

それから、当初は代替休暇を取得する意向がなかったものの、後になって代替休暇を取得したい旨申し出た場合、どう取り扱うのか決めておくのも良いでしょう。

## (3) 就業規則の整備

雇用している労働者が常時10人未満の会社であれば、就業規則の作成・届出の義務はありませんが、トラブル防止、働きやすい職場環境の整備といった観点から、上記労使協定の内容を踏まえて整備することが望まれます。

以下、整備すべき事項とは事例です。

<整備すべき事項>

以下は、所定労働時間が1日8時間以内、完全週給2日制の会社の場合です。変形労働時間制を採用している会社の場合は、複雑になりますので割愛させていただきます。

- |           |
|-----------|
| ① 割増賃金率   |
| ② 1か月の起算日 |
| ③ 法定休日    |
| ④ 代替休暇    |

### ① 割増賃金率

割増賃金率は多段階で定める必要があります。

#### (ア) 法定労働時間まで

法定労働時間(1日8時間、1週間40時間)までは、割増賃金を支払う必要はありません。

#### (イ) 1か月45時間まで

25%以上(義務)

25%のままにかまいません。

#### (ウ) 1か月45時間超60時間まで

25%超(努力義務)

行政のパンフレットでは30%以上の例が載っていますが、60時間までは努力義務ですので、中小企業においては25%のままが現実的です。

#### (エ) 1か月60時間超

60時間を超えると、中小企業においても50%以上の割増賃金の支払が義務化されたので、就業規則において、50%の割増賃金率を定める必要があります。

(ウ)は努力義務ですのでシンプルに「1か月60時間までの時間外労働に対する割増賃金率は25%、1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%とする」と規定してかまいません。

### ② 1か月の起算日

1か月の起算日をいつにするかで、どの時点から1か月60時間超の時間外労働が発生し、割増賃金率が50%となるのかが変わってきます。

一般的な会社だと、賃金計算期間の初日ですが、毎月1日、毎月21日、あるいは時間外労働協定における起算日でもかまいませんが、就業規則等に定めのない限り、賃金計算期間の初日が起算日となります。

### ③ 法定休日

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、法定外休日に行った労働は含まれます。

たとえば、日曜日を法定休日、土曜日を法定外休日とした場合、日曜日の労働は、あくまでも35%の割増賃金率で済みますが、平日の時間外労働と土曜日の労働を含めて1か月60時間を超えたら50%の割増賃金率とする必要があります。

割増賃金額での労働トラブル防止や賃金計算時の混乱を避けるため、就業

規則で法定休日と法定外休日を明確に分けておく必要があります。

#### ④ 代替休暇

代替休暇については、先に述べた通りの内容を踏まえた上で、労使協定だけでなく就業規則にも定める必要がありますが、就業規則よりも労使協定の方が優先されます。

### ■ 3. 就業規則を変更しなかった場合の法的リスク

#### (1) 労働基準法違反による罰則

就業規則を変更せず、1か月60時間を超える時間外労働に対し、これまで通り25%の割増賃金のみを支払っていると、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金を科される恐れがあります。

#### (2) 労働基準監督署からの是正勧告や行政処分

懲役や罰金を科せられることは滅多にありませんが、労働基準監督署による是正勧告や行政処分を受ける可能性は大いにあります。

労働基準監督署は、就業規則が最新の法令に適合しているかどうかを監督する機関です。もし就業規則が最新の法令に合わせて改定されていない場合、労働基準監督署からは是正勧告や行政処分を受ける可能性があります。行政処分には、違反金の支払いや勤務時間の短縮などが含まれます。

#### (3) 労働紛争の発生

最新の法令に合わせて就業規則を改定しなかった場合、労働者が労働条件や待遇に不満を持ち、労働紛争を起こす可能性があります。たとえば、1か月60時間を超える時間外労働に対して、50%以上の割増賃金を支払わなかったり、法定休日と法定外休日の区別をしなかったりした場合です。

50%以上の割増賃金の支払いは当然ですが、法定休日と法定外休日の区別をしておかないと割増賃金率に大きな差が出て、トラブルにつながる恐れがあるため、必ず法定休日と法定外休日の区別をしておく必要があります。

### ■ 4. 助成金の活用による労働時間の短縮

中小企業にとって、1か月60時間を超える時間外労働に対して50%の割増賃金を支払うのは大変厳しいことと思われれます。

現状、長時間労働を余儀なくされているものの、これから削減したいと検討中の中小企業向けの助成金として働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）があります。

労働時間を短縮するための環境整備を行うことを目的として、外部専門家によ

るコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施し、実際に労働時間短縮の成果を上げた事業主に対し、かかった費用の75%~80%の助成(上限あり)を受けることができます。

## ■ 5. まとめ

1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率引き上げは、会社に対し、労働者への補償を行い、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するものです。

少子高齢化が進み、労働力人口が減少する中で、男性正社員を中心とする長時間労働は限界を迎えてきました。

「若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある人も、一度失敗した人も、みんなが包括され活躍できる社会」を目指して平成30年6月に働き方改革関連法が成立しました。

長時間労働を抑制し、子育てや介護をしながら働くことができるように、多様な働き方を可能にする法制度が制定されました。

その一環として、1か月60時間を超える時間外労働に係わる割増賃金率が引き上げられ、中小企業に対する猶予措置が廃止されたところです。

長時間労働を減らすためには、フレックスタイム制や変形労働時間制を採用する方法もありますが、リアルタイムで労働時間を可視化できる勤怠管理システムの導入も検討してみてもはいかがでしょうか。

勤怠管理システムは、時間外労働に対する割増賃金より、はるかに低コストで導入できます。

導入には、先に述べた働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）を活用することもできます。

勤怠管理システムは、時間外労働が設定した時間をオーバーした場合アラートを出すことができます。また、遅刻、有給休暇、深夜残業時間、休日出勤日数、勤務間インターバル不足回数など様々なアラートを設定することも可能です。

なお、勤怠管理システムには、様々な種類があるため、それぞれの企業にあったシステムを選択する必要があります。

勤怠が見える化することで、ひとりひとりの労働者ごとに取り組むべき課題が見えてきます。

システムの導入で生産性を向上させることによって、賃金を引き上げることも可能です。

## ■ 6. 最後に

長時間労働の是正には、生産性の向上、労働者の健康増進、ワークライフバランスの改善、労働者のモチベーション向上といったメリットがあります。

これらのメリットは、労働者だけでなく、企業や社会全体にもプラスの影響を与える可能性があります。

割増賃金率が引き上げられたことをきっかけに、長時間労働の是正に取り組んでみてはいかがでしょうか。

**【著者プロフィール】** 小林 明 （こばやし あきら）

特定社会保険労務士。小林事務所代表。

工作機械メーカーで15年間勤務

最初の7年間は生産技術課などで主にマシニングセンタの新規立ち上げ業務及び治工具の設計に従事する。

その後8年間は資材購買課で資材・購買部品の発注業務に従事するかたわら、労働組合の執行委員も経験。

平成9年社会保険労務士として独立。

10人未満の小さな会社の労働社会保険手続代行、給与計算、就業規則コンサルティングを含めた総合顧問契約が中心業務。

近年は、雇用関係の助成金申請代行に力を入れている。