

# 令和5(2023)年4月1日から 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が引き上げられます！

## 1 改正内容について

労働基準法第37条第1項で、時間外労働に対しては25%以上の率で計算した割増賃金(=時間額の125%以上)を支払わなければならないことが規定されています。また、平成20年の同法改正により、同項「ただし書き」で、1か月60時間を超える時間外労働に対しては50%以上の率で計算した割増賃金を支払うべきことが規定されました。この改正は、中小企業への適用が当分の間猶予されていましたが、令和5年3月31日をもって適用猶予が終了になるものです。

## 2 改正の目的について

この改正の目的は「長時間労働の抑制」です。

週あたり40時間を超える労働時間が1か月に45時間を超えて長くなるほど、脳・心臓疾患の発症と業務との関連性が強まるという医学的知見があります。

「45時間」という時間数は、健康維持に必要な睡眠時間を確保する観点などから算出されたものです。

1か月60時間を超える時間外労働は、健康障害を生じさせるリスクが高いといえ、まずは、そのような時間外労働を行わせないことが重要です。

## 3 対象となる時間について

50%以上の率で計算した割増賃金を支払う必要がある「1か月60時間を超える時間外労働」については、以下のことに留意してください。

### (1)「1か月」について

「1か月」は暦による1か月であり、その起算日を就業規則等で定める必要があります(通常は賃金計算期間と合わせるのが簡便で、本稿ではその前提でご説明します)。各事業場で定めた起算日から時間外労働を累計し、60時間に達した以降の時間外労働が50%割増の対象です。

### (2)適用時期について

令和5年4月以降に1か月あたり60時間を超えて

行かせた時間外労働が対象です。例えば、賃金が月末締切・翌月支払であれば、令和5年4月に支払う3月末締切の時間外労働は対象にならず、次回支払い分から対象になります。また、15日締切であれば、令和5年4月15日締切分について、3月末までに60時間を超えた場合も、4月1日以降の時間外のみが50%割増の対象時間になります。

### (3)休日労働との関係

「時間外労働」と「休日労働」は法律上別物です。「休日労働」の時間は、原則として、週に1日与えなければならない休日(=労働契約においてに労働義務がない日)に労働させた(=1日の休日も取らずに労働させた週における最後の休日に労働させた)時間であり、当該時間は月60時間を超える「時間外労働」の積算には含まれません。

## 4 代替休暇について

引上げ分の割増賃金を支払う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。

### (1)要件

労働者の過半数を代表する者等と、法定事項を定めた労使協定を締結することが要件です。

### (2)代替休暇の時間数

例えば、ある月に80時間の時間外労働を行わせ、割増率が法定下限どおりの場合、

$$(80H - 60H) \times (150\% - 125\%) = 5H$$

で、引上げ分の割増賃金(時間額の25%×20時間分)を支払う代わりに、5時間の代替休暇(時間額の100%を支払う有給休暇)を付与します(実際は半日又は1日単位での付与が必要です。125%の割増賃金は全てお金で支払う必要があります)。

## 5 その他

ご不明な点は岡崎労働基準監督署西尾支署 監督・安衛課(0563-57-7161)までお尋ねください。