

経営相談 Q & A

月60時間を超える時間外労働に対する中小企業の割増賃金率が引き上げられました

Q

私は従業員を10人雇用し製造業を営む中小企業の経営者です。これまで大企業に義務が課せられていた月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が、2023年4月からは中小企業にも適用されると聞きました。

当社では、これを機に業務体制を見直し労働時間の削減に取り組むたいと考えています。アドバイスをお願いします。

A

月60時間を超える法定時間外労働（以下、「時間外労働」）に対する割増賃金率は2010年に25%から50%に引き上げられましたが、中小企業に関しては、この引き上げが2023年3月末まで猶予されていました。

2023年4月1日からは、お問い合わせの通り中小企業においても月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は50%となります。なお、「代替休暇」の付与によって割増賃金の支払いに代えることも可能となります。

■割増賃金の目的

時間外労働に対する割増賃金支払いの目的は、
①労働者に対しては、「通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する補償を行うこと」であり、
②使用者に対しては、「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」です。

■改正のポイント① 割増賃金率

●割増賃金率

中小企業の月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が25%から50%に増加します。

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は50% (2010年4月から適用) 中小企業は25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ		
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)			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)		
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

資料：厚生労働省リーフレット（以下、同じ）

●深夜・休日労働の取り扱い

<深夜労働との関係>

月60時間を超える時間外労働を深夜（22時～5時）に行った場合、割増賃金率は75%（深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%）です。

<休日労働との関係>

月60時間の時間外労働時間の算定に際し、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

なお、法定休日とは、「使用者が労働者に対して1週間に1日または4週間に4日与えなければならない休日」のことで、法定休日労働の割増賃金率は35%です。

●算出例

起算日以降の時間外労働時間数を累計していき、60時間を超えた時点から50%の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

下図を例にとると、起算日は1日、日曜日が法定休日の場合、1日の5時間から時間外労働時間を累計していくと、23日に通算60時間となり、24日の時間外労働で60時間を超えますので、24日以降31日までは50%となります。

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

↑ 法定休日労働 ↓ 月60時間を超える時間外労働

■改正のポイント② 代替休暇

●代替休暇とは

代替休暇とは、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、引き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）を付与する制度です。

●代替休暇の時間数算定方法

- ・代替休暇の時間数

$$= (1 \text{ か月の時間外労働時間数} - 60 \text{ 時間}) \times \text{換算率}$$

- ・換算率

$$= \text{代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合の割増賃金率}$$

(計算例)

1 か月の時間外労働時間数	100 時間
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%



$$\begin{aligned} \text{代替休暇の時間数} &= (100 - 60) \times (50\% - 25\%) \\ &= 10 \text{ 時間} \end{aligned}$$

●代替休暇の付与単位

まとまった単位で付与することによって労働者の休息の機会を確保するという観点から、付与単位は、「1 日」、「半日」、「1 日または半日」のいずれかです。

●代替休暇を与えることができる期間

労働者の休息の機会確保のため、一定の近接した期間内に与えるという観点から、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 か月以内の期間です。

●その他

代替休暇制度の導入には、労使協定の締結が必要です。また、個々の労働者が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ますので、使用者が強制することはできません。

●就業規則の変更と各種助成金の活用

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則や賃金規程等の変更、給与計算システムの更新が必要な場合に活用できる制度として、「働き方改革推進支援助成金」、「業務改善助成金」があります。詳しくは労働基準監督署や働き方改革支援センターなど下記の施設にお問い合わせ、ご相談ください。

(相談窓口のご案内)

労働基準監督署 労働時間相談・ 支援コーナー	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や労務管理体制についての相談に、窓口・電話で対応・支援しています。また、希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。
都道府県労働局	正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。
働き方改革推進 支援センター	働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます
産業保健総合支 援センター	医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。
よろず支援拠点	生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が無料で相談に応じます。
ハローワーク	求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。
医療勤務環境改 善支援センター	医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的にサポートします。

<参考 URL>

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

長時間労働は労働者の健康悪化やモチベーションの低下に繋がります。また、本制度の実施によって、多くの中小企業で人件費の増加が想定されます。

しかし、長時間労働の解消は一朝一夕にはできるものではありません。10 年以上の猶予期間があったものの中小企業の対応はさほど進んでおらず、2022 年 12 月～2023 年 1 月に民間の機関が行った調査によりますと、対応方法が決まっている中小企業は約 4 割、対応済の企業は約 1 割にとどまっています。

そこで、この機を長時間労働見直しのきっかけと捉えて現在の業務内容を点検し、少しずつでも時間外労働の削減を進めていくことが大切です。また、代替休暇制度も随時取り入れて、自社に合った働きやすい職場環境の形成を実現していくことが望まれます。

(丸尾尚史)