

- ◆中小企業も 2023 年 4 月より、
月 60 時間を超える時間外労働の
割増賃金率が 50%以上に



中小企業も

2023 年 4 月より、月 60 時間を超える 時間外労働の割増賃金率が **50% 以上** に

2023（令和 5）年 4 月 1 日より、中小企業においても、月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、50%以上の率で計算した割増賃金を支払うことが必要となります。

※大企業は 2010 年 4 月 1 日より適用されています。

《割増賃金の種類と割増率》

	種 類	割増賃金を支払う条件	割増率	
			2023 年 3 月 31 日まで	2023 年 4 月 1 日から
中 小 企 業	時間外	法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させたとき	25% 以上	25% 以上
		1 か月 60 時間を超える 法定時間外労働をさせたとき	25% 以上	50% 以上
	休 日	法定休日（週1日 or 4週4日）に労働させたとき	35% 以上	35% 以上
	深 夜	午後 10 時から翌朝 5 時までの間に労働させたとき	25% 以上	25% 以上

【例】

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

↑
法定休日労働
(35%割増)

↑
月60時間を超える時間外労働
(50%割増)

- ・ 1 か月の起算日
… 毎月 1 日
- ・ 法定休日
… 日曜日
- ・ 時間外労働の割増賃金率
… 60 時間以下 25%
… 60 時間超 50%

* 青字は時間外労働時間数

《中小企業の範囲》（企業単位で判断）

業種	資本金の額 又は出資の総額	又は	常時使用する 労働者数
小売業	5,000 万円以下	又は	50 人以下
サービス業	5,000 万円以下	又は	100 人以下
卸売業	1 億円以下	又は	100 人以下
その他	3 億円以下	又は	300 人以下



○深夜労働との関係

- ・月 60 時間を超える時間外労働を深夜（午後 10 時から翌朝 5 時）の時間帯に行わせた場合の割増賃金率は、以下のとおりとなります。

深夜割増賃金率 25%以上 + 時間外割増賃金率 50%以上 = **75% 以上**

○休日労働との関係

- ・月 60 時間の時間外労働時間の算定には、法定休日※に行った労働時間は含まれませんが、法定休日以外の休日に行った労働は含まれます。

※「法定休日」とは

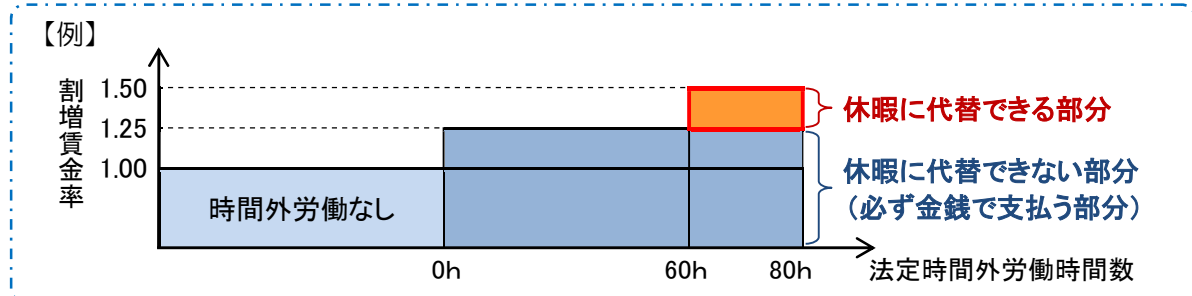
使用者は労働者に対し、1 週間に 1 日（又は 4 週間に 4 日）の休日を与えなければならない旨が労働基準法で定められています。この法律で定められた休日のことを「法定休日」といいます。（法定休日の割増賃金率は、35%以上です。）

○代替休暇

- ・月 60 時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の支払いの代わりに、有給の休暇（代替休暇）を与えることができます。

《代替休暇のポイント》

- ① 代替休暇に代えることができるのは、割増賃金率の**引上げ分**（例：25%から 50%に上げた差の 25%分）のみです。労働者が代替休暇を取得した場合でも、元々の 25%の割増賃金の支払いは必要です。



- ② 代替休暇の制度を導入する際は、労働者の過半数代表者との間で**労使協定**の締結が必要です。
- ③ ②の労使協定は、代替休暇の制度を設けることを可能とするものであり、個々の労働者が実際に**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。会社が代替休暇の取得を強制することはできません。

○就業規則の変更

- ・割増賃金率の引上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。詳細はご相談ください。

**割増賃金率引上げを機に、貴社の労働時間を見直してみてもいかがでしょうか？
業務フローの見直しやシステム導入等により、労働時間削減のご検討を！**