

月60時間を超える法定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

— 令和5年4月1日から中小企業にも適用されます —

時間外労働が1か月60時間を超える場合にその超えた時間について適用される割増賃金率（50%以上）は、以下の要件に該当する中小企業への適用が猶予されてきましたが、令和5年3月31日をもって猶予措置は廃止されます。

◆ 中小企業の範囲 ◆

業種	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
上記以外	3億円以下		300人以下

◆ 深夜労働との関係 ◆

深夜（22：00～5：00）の時間帯に1か月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%以上+時間外割増賃金率50%以上=75%以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。

◆ 法定休日労働との関係 ◆

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、それ以外の休日に行った労働が時間外労働となる場合には、この時間外労働時間数も含まれます。

◆ 代 替 休 暇 ◆

事業場で労使協定を締結すれば、時間外労働が1か月60時間を超えた場合に、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務付けるものではありません。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。

代替休暇の時間数の算定方法

代替休暇の時間数＝(1か月の時間外労働時間数－60)×換算率
換算率＝代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率(50%以上)－代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率(25%以上)