



行政の 焦点

令和5年4月1日、これまで中小事業主に適用が猶予されてきた月60時間を超える時間外労働（法定労働時間を超えた時間に限り、以下同じ）の割増賃金率が50%以上に引き上げられます。この割増率の引き上げに伴い、各事業場では、すでに様々な対応を講じてい

ると思いますが、今一度、実務上の注意点等について確認しておきたいと思えます。

【深夜労働との関係】

深夜労働と時間外労働は異なるものですが、多くの企業では、時間外労働が深夜の時間帯（22時から翌5

月60時間を超える時間外労働に対する割増率の引き上げへの対応について

時）に及ぶことを想定し、時間外労働が深夜に及ぶ場合の割増率を定めているものと思えます。月60時間を超えた場合の時間外労働の割増率は、前述のとおり50%以上となりますので、月60時間を超える時間外労働が深夜の時間帯に及んだ場合は、深夜労働の割増率25%以上を加えた75%以上の割増賃金を支払う必要があります。

とそれ以外の休日（所定休日）は、あらかじめ就業規則等により明確に分けて規定しておくことが望まれます。

【代替休暇の付与について】

月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対し、引き上げ分の割増賃金の支払いに代わり、有給の休暇（以下「代替休暇」という）を付与することができます。

ただし、代替休暇を付与するためには、労使協定が必要（労働基準監督署への届出は不要）であり、代替休暇の付与の対象となる労働者が、代替休暇を取得することを望む場合に限りまです。ですから、使用者が引き上げられた割増賃金を支払うか、代替休暇を付与するかを選択できるものではありません。また、代替休暇を付与する場合の単位は、1日又は半日を単位とするものでなければなりません。1日の所定労働時間が8時間である事業場において、法定労働時間を超える時間外労働に対する割増率を25%と定め、さらに、1か月60時間を超える時間外労働の割増率を50%と定めている場合、半日（4時間）の代替休暇を取得するために、76時間（60時間+16時間）（16時間×0・25（換算率・0・50+0・25）+4時間）の時間外労働が必要であり、1日（8時間）の代替休暇を取得するためには、92時間（60時間+32時間）（32時間×0・25（換算率・0・50+0・25）+8時間）の時間外労働が必要となる計算になります。なお、代替休暇を取得することができる期間は、時間外労働が1か月について60時間を超えた当該1か月の末日の翌日から2か月以内と定められています。代替休暇を付与する場合は、これらの点に留意しながら適切な運用をお願いします。

【休日労働との関係】
月60時間の時間外労働の算定には、休日労働の時間は含まれません。ただし、ここでいう休日労働は、あくまでも法定休日（1週間に1日もしくは4週を通じて4日の休日）に行った労働をいうものであり、会社の所定休日に行った労働が時間外労働（1日8時間、1週40時間を超える時間等）となる場合は、月60時間の算定に加える必要があります。そのため、法定休日

中小企業の事業主の皆さまへ

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント
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50%になります

(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%（2018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 ※超過する労働時間			
60時間以下		60時間超	
大企業	25%	大企業	50%
中小企業	25%	中小企業	50%

→2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	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
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

厚生労働省 中小企業庁

厚生労働省のパンフレットから