

# 割増賃金率の引上げ

**問** 働き方改革関連法に関する法改正の一つとして、1か月60時間を超える時間外労働に対する割

必要がありますか。



増率の50%への引上げが2023年(令和5年)4月1日から中小企業にも適用されます。これまで時間外労働に対する割増賃金は25%増しで支払っていましたが、法改正後はどのように計算する

**答** 平成22年4月1日に施行された労働基準法の改正により、1か月に60時間を超える時間外労働に対する割増率は25%以上から50%以上に引上げられました。中小企業については割増率の引上げは当面の間、猶予されてきましたが、今回の働き方改革関連法に関する法改正により、この猶予期間は2023年3月31日までとし、2023年4月1日から中小企業でも割増率50%への引上げが行われることとなりました。

当しますので、割増率は就業規則に規定する必要があります。法改正の適用までに就業規則を変更していただき、変更後は所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。具体的な計算については、1か月の起算日から時間外労働時間を累計し60時間を超えた時点から50%増しで計算することになります。その他の割増賃金との関係についてご説明します。まず、深夜労働(22時~翌5時)の割増率25%は別に計算する必要がありません。よって、60時間超えの時間外労働が深夜に行われた場合は50%+25%≒75%となります。次に、法定休日との関係ですが、法定休日は時間外労働に含まれません。よって、法定休日の割増率は今までと同じ35%のままとなります。しかし、

法定外休日の場合は時間外労働に含まれます。例えば、毎週土曜と日曜を所定休日とし、日曜を法定休日としている場合、日曜の労働は35%で計算しますが、月曜から金曜まで1日8時間労働を行っていたら土曜の休日労働は時間外労働に該当します。よって、土曜の休日労働を含めて時間外労働が1か月60時間を超えている場合は60時間を超えた時間から割増率は50%で計算することになります。法定外休日の労働は時間外労働に含まれることに注意してください。

なお、1か月60時間を超えた割増賃金のうち25%を超えた上乘せ分については労使協定の締結により、代替休暇を取得することができません。代替休暇についてはパンフレット等にてご確認ください。2019年4月(中小企業は2020年4月)から時間外労働の上限規制の法改正が適用されました。割増率の引上げの対象としなくても済むように時間外労働は1か月45時間以内に抑えていただけでなく労働時間の管理をお願いします。

## ご相談をお寄せください



労務管理、安全衛生管理、労働トラブル等にかかわるご相談がございましたら、下記までご連絡ください。事務局での面談、電話、メール、FAXにて社会保険労務士等の当協会専門職員が企業の立場でお答えします。

**企業の労働110番!**  
☎ 052-961-7110

FAX 052-961-9635  
メールアドレス roudou110@meihokurouki.or.jp

※当協会会員企業のみなさまは解決まで何度でも、未入会の企業の方は初回のご来局に限り、無料でご相談が可能です。

一般社団法人北労働基準協会 労働相談室