

# これが「企業の労働110番」です



(一社) 名北労働基準協会 労働保険部  
特定社会保険労務士 大西 真由美

## 中小企業にも適用される月60時間超の時間外労働割増賃金

桜のつぼみが膨らみ始めた暖かい日の午後「はい、こちら企業の労働110番です」。電話の主は、サービス業を営む所長でした。

「4月から月60時間以上残業をさせると割増賃金率が上がる

適用猶予されていましたが、平成30年の改正により猶予措置を定めた労働基準法138条は削除され、中小企業においても令和5年4月1日から適用されることになりました。

改正の項目を整理すると以下の2点になります。

①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くてはならない

②引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることができる

まず①の実務対応として、月60時間のカウント方法は、時間外労働の集計期間により集計し、その月において60時間を超えた時間外労働の時間数をカウントします。期間の初日からカウントし、60時間を超えた分について50%以上の割増率で計算し、支払います。月60時間のカウントに含まれるのは、時間外労働

つて知り合いから聞いたけど、実務対応を含めて教えて頂きたい」とのご相談でした。

この改正事項は平成20年の労働基準法改正によるもので、大企業では平成22年4月1日から適用となっております。中小企業は、経営面の影響等に配慮し

適用猶予されていましたが、平成30年の改正により猶予措置を定めた労働基準法138条は削除され、中小企業においても令和5年4月1日から適用されることになりました。

(普通残業)です。法定休日労働(割増率35%)は含まれませんが、法定外休日労働(法定休日以外の休日)は含まれます。月60時間を超える部分の割増率は50%以上で計算しなければなりません。なお、60時間を超過した時間外労働が深夜帯(22時から翌5時の間)に行われた場合は、時間外割増率50%+深夜割増率25%の「75%」の割増率が必要となります。



次に②の実務対応ですが「引き上げ分の割増賃金の代わりに付与する代替休暇制度」を取り入れるには、割増賃金の代わりに代替休暇を与えることを内容とした労使協定を会社と過半数組合・代表労働者との間で結ぶことにより導入できる制度です。注意が必要なのは、60時間

を超えた割増賃金率が50%となる部分です。算定方法は、1カ月の法定時間外労働時間から60時間を引いた時間に換算率(0.25 || 1.5 || 1.25)を乗じて得た時間数が代替休暇の時間数となります。代替休暇の良いところは、きちんと休ませることを趣旨としていることです。そのため、代替休暇は「1日、半日」というまとまった単位で与えなければなりません。半日は、労使協定に定めることにより、午前取得を3時間半、午後取得を4時間半のような形にすることも可能です。

代替休暇は、長い法定時間外労働を行った労働者の休息の機会を確保することが目的のため、代替休暇を与える期間は、長時間労働が行われた月から一定の近接した期間内に与える必要があるとされ、具体的には、法定時間外労働が1カ月で60時間を超えた月の法定時間外労働の締切日の翌日から2カ月以内に与える必要があります。なお、この期間内に取得されなかったとしても、企業に割増賃金の義務がなくなるわけではなく、代替休暇を与える予定であった割増賃金分を支払う必要があります。

割増賃金で支払いを受けるか、または代替休暇として取得するかは、労働者の意思に委ねられています。代替休暇の制度については柔軟な取扱いが定められていますが、その分、実際の管理には複雑な対応が求められることに注意が必要です。

自社の状況を把握し、対応方針を策定後、就業規則の改定を行い、代替休暇を設ける場合、労使協定も定めます。

単純に改正法に対応して、割増賃金を支払う、あるいは代替休暇を取得させるということではなく長時間労働そのものを抑える取組が今以上に求められているのではないのでしょうか。

愛知県下各労働基準協会では令和5年5月16日に労働時間制度を1日で学ぶ「労働時間研修」を開催します。お問い合わせ・お申し込みは、当協会総合受付(☎052-961-1166)まで。



「労働時間 研修」

イラスト・木村武司