



TEL 082-227-3331 FAX 082-227-3453 〒730-0005 広島市中区西白島町 17-18

労働保険事務組合 鯉城経営者協会

ホームページ <http://www.yoshidaroumu.com> E-mail [yr@yoshidaroumu.com](mailto:yr@yoshidaroumu.com)

令和5年4月~

## いよいよ中小企業も義務化

月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が

引き上げ

となります

1ヵ月について 60 時間を超えて時間外労働をさせた場合、その超えた時間について

法定割増賃金率を現行の **2割5分** 以上から **5割** 以上の率へ引き上げとなります。1ヵ月の起算日は賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日が推奨されていますが、**給与計算上賃金計算期間の初日~終了日(締日)とするのがよい**でしょう。

## 【考え方】

①まず法定休日がどこになるかを考えます。

## ◎法定休日との関係

法定休日とは・・・

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。

この法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなくてはなりません。

法定休日に行った労働は**35%**で、今回の月60時間超時間外労働とは別計算となります。

(月60時間の計算の基礎に含めなくてよい)

②法定休日以外の月の時間外労働の累計を出します。

月60時間以下・・・法定割増賃金率は**2割5分**月60時間超・・・法定割増賃金率は**5割**深夜の長時間労働は労働者の  
体の負担も  
事業主の賃金負担も  
大きいんだ・・・

## ◎深夜割増賃金との関係

深夜(22:00~5:00)の時間帯に月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%**+月60時間超時間外労働の割増賃金率 **50%** = **75%** となります。長時間労働に対する補償と時間外労働の抑制を目的  
として高い割増率を使用者に課しています・・・

4 2023  
April

事例で  
考えてみましょう

3 2023  
March

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

法定休日

日 Sun	月 Mon	火 Tue	水 Wed	木 Thu	金 Fri	土 Sat
26	27	28	29	30	31	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	1	2	3 憲法記念日	4 みどりの日	5 こどもの日	6

法定休日

例) 土曜日は第 1, 2, 3 週休み(上のカレンダーでは○印)の第 4 土曜は出勤、祝日はお休み  
法定休日は日曜日 (カレンダーでは⇐印)  
賃金締切が 15 日締 25 日支払の事業所の場合・・・


①まず法定休日を把握します。

カレンダーの⇐印は割増賃金率は **3 割 5 分** となります。

3/16～4/15 日の 4 月 25 日支払からこの月 60 時間超を含めた賃金を支払うこととなります。

(4 月 1 日からが月 60 時間超時間外労働の割増率のスタートです。

4 月 1 日～4 月 15 日の期間に時間外が 60 時間超えとなれば 5 割の割増率となります。)

右カレンダーの  の枠内に関しては**時間外勤務**としてカウントします。

月に 60 時間以内 (割増賃金率 **2 割 5 分**)、月に 60 時間超え (割増賃金率 **5 割**)

労働者の健康を確保する観点から

**2 割 5 分から 5 割に引き上げられた割増分を代替休暇に充てる**ことが出来ます。

### 代替休暇の条件

①一日又は半日単位で与える

②付与日は時間外労働が 1 ヶ月 60 時間を超えた当該 1 ヶ月の末尾の翌日から 2 ヶ月以内に与える  
例) 4 月に超えた場合、5～6 月中に与える

③就業規則への記載、労使協定を定める必要があります。

代替休暇の換算方法です

1 ヶ月の法定時間外

労働時間数 - 60 時間 ) × 25% = 代替休暇の時間数



例) 1 ヶ月の法定時間外労働時間数が 90 時間だった場合 (90 時間 - 60 時間) × 25% = 7.5 時間  
4 時間の半日の代替休暇 + 3.5 時間分 50% の割増率での賃金支払い  
8 時間とみなして 1 日の代替休暇を与えてもよい。(労働者に有利なため OK です)

・・・就業規則のご変更は当社担当者まで・・・