

2023（令和5）年4月1日から 中小企業^(※)も時間外労働の割増賃金率 を引き上げる必要があります！

1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が
25%では法違反となるため、50%以上への引上げが必要です

1 割増賃金の計算方法って？？

割増賃金率



※中小企業の定義は、以下のとおりです（事業場単位ではなく、企業単位で判断します）。

業種	資本金の額 または出資の総額	または	常時使用する 労働者
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	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他 （製造業、建設業、 運輸業、その他）	3億円以下	または	300人以下

●資本金や出資金の概念がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

割増賃金の計算例

1か月平均所定労働時間が170時間、月給30万円、役職手当2万円、皆勤手当2万円の労働者に、1か月70時間の法定時間外労働をさせた場合には……

従来 $(30\text{万円} + 2\text{万円} + 2\text{万円}) \div 170\text{時間} = 2,000\text{円（時間単価）}$
 $70\text{時間} \times 2,000\text{円} \times 1.25 = 175,000\text{円}$

2023（令和5）年4月1日以降

$(30\text{万円} + 2\text{万円} + 2\text{万円}) \div 170\text{時間} = 2,000\text{円（時間単価）}$
 $(60\text{時間} \times 2,000\text{円} \times 1.25) + (10\text{時間} \times 2,000\text{円} \times 1.50) = 180,000\text{円}$

2 就業規則の変更

- 割増賃金率の引上げに係る中小企業への適用猶予措置が令和5年3月31日で廃止されるため、割増賃金の計算方法を変える必要があります。
- 1か月60時間を超える時間外労働が見込まれており、常時10人以上の労働者を使用している事業場は、就業規則を変更して、所轄労働基準監督長に届け出る必要があります。

就業規則の規定例

第〇条 割増賃金は次の計算式により計算して支給する。

- (1) 法定労働時間を超えて、かつ、月60時間以内の時間外労働に対する部分
- $$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{1 \text{ か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$
- (2) 法定労働時間を超えて、かつ、月60時間を超えた時間外労働に対する部分
- $$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{1 \text{ か月平均所定労働時間}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

3 代替休暇って？？？

事業場で労使協定を締結すれば、時間外労働が月60時間を超えた場合に、割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられた部分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与することができます。

代替休暇は1日又は半日単位で、時間外労働が1か月60時間を超えた当該1か月の末尾の翌日から2か月以内に与える必要があります。

代替休暇を取得するかどうか労働者の意向確認の手続き、取得日の決定方法、割増賃金の支払日等を協定で定めておく必要があり、就業規則にも記載しておく必要があります。

代替休暇制度により割増賃金に代えて代替休暇の対象とできる時間の換算方法

$$\text{代替休暇の時間数} = \left[\frac{\text{1か月の時間外労働時間数}}{\text{時間外労働時間数}} - 60\text{時間} \right] \times 25\% \quad (\text{※換算率})$$

※換算率

$$= \left[\frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率 (50\%以上)}}{\text{こととされている割増賃金率 (50\%以上)}} \right] - \left[\frac{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率 (25\%以上)}}{\text{こととされている割増賃金率 (25\%以上)}} \right]$$

で計算します。

【例】

今まで割増賃金率を25%と定めており、令和5年4月1日以降、月60時間の時間外労働に係る割増賃金率を50%と定めた事業場において、1か月76時間の時間外労働を行った場合の代替休暇の時間数は？

<換算率> $50\% - 25\% = 25\%$

$(76\text{時間} - 60\text{時間}) \times 25\% = 4$ つまり、代替休暇の時間数は4時間となります。

代替休暇を労働者が希望する場合に4時間の代替休暇を与えることで、16時間の差額分（割増賃金率が25%から50%となる分の差の25%分）を支払った、ということになります。

代替休暇に係る就業規則の記載例

第△条 時間外労働が1か月60時間を超えた労働者は、時間外代替休暇に関する労使協定に基づき、その超えた時間に対する割増賃金に代えて時間外代替休暇を取得できる。

(2) 時間外代替休暇の単位は1日(8時間)、半日(4時間)とし、代替できる最大の時間の算定は次による。

(3) 代替できる最大時間＝(1か月の時間外労働時間-60時間)×0.25

(4) 時間外代替休暇を取得できる期間は、当該時間外労働時間が60時間を超えた月の翌月1日から2か月とする。

(5) 労働者が時間外代替休暇を取得しようとする場合には、当該月の末日から○日以内に会社に申し出ることとする。この申し出がなかった場合には、50%で計算した割増賃金を支払うこととする。

第△条 割増賃金は次の計算式により計算して支給する。

(2) 法定労働時間を超えて、かつ、1か月60時間を超えて労働させた時間外労働に対する部分（(3)の代替休暇を与えた時間を除く。）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

(3) 法定労働時間を超えて、かつ、1か月60時間を超えて労働させた場合であって、代替休暇に充当した時間外労働に対する部分

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

〇〇株式会社（以下「会社」という。）と〇〇株式会社従業員代表□□□□は、代替休暇に関し、次のとおり協定する。

（対象者及び期間）

第1条 代替休暇は、賃金計算期間の初日を起算日とする1か月（以下「1か月」という。）において、60時間を超える時間外労働を行った者のうち、半日以上の代替休暇を取得することが可能な者（以下「代替休暇取得可能者」という。）が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から2か月以内に与えられる。

（付与単位）

第2条 代替休暇を付与する単位は1日又は半日とする。この場合の半日とは、午前（午前8時から正午）、又は午後（午後1時から午後5時）の4時間をいう。

（代替休暇の計算方法）

第3条 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じて得た時間数とする。

2 前項の換算率は、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇取得した場合に支払う割増賃金率25%を差し引いた25%とする。また、会社は、代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率（25%）で除した時間数については、25%の割増賃金の支払いを要しない。

（代替休暇の時間数の扱い）

第4条 前条の代替休暇の時間数は、代替休暇を取得する時期が代替休暇を取得できる第1項の期間中である場合は、前々月及び前月の代替休暇の時間数を合算して半日又は1日とすることができることとする。この場合の代替休暇の時間数は、前々月の時間数を優先する。

（代替休暇取得の意向確認）

第5条 会社は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った代替休暇取得可能者に対して、当該月の末日の翌日から5日以内に、代替休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5日以内に代替休暇取得の意向が確認できないときは、意向がなかったものとみなす。代替休暇の取得日は従業員の意向を踏まえ決定することとする。

（賃金の支払日及び清算）

第6条 会社は、前条の規定による代替休暇取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賃金額を除いた部分を、通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に代替休暇が取得されなかった場合には、取得されないことが確定した月に係る割増賃金支払日に残りの25%の割増賃金を支払うこととする。

第7条 会社は、第5条の規定による意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。

（協定の効力）

第8条 本協定は、令和●●年●●月●●日より効力を発する。

令和〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇 印

〇〇株式会社 従業員代表 □□□□ 印

割増賃金率の引上げに関する様々なご相談は

各労働基準監督署の労働時間相談・支援班又は ふくい働き方改革推進支援センターにご相談ください！

5 労働時間相談・支援班 とは？

立入調査では
ないので
法違反の是正指導
はしません

労働基準監督署の労働時間相談・支援班が
改正労働基準法・労務管理改善などのご説明をいたします

改正労基法の内容を
もっと聞きたい

☞わかりやすく丁寧に説明します

こんなことも
聞いていいの？

そもそも労働基準法にはどんな
ルールが定められているの？

☞基本から丁寧に説明します

労務管理上の課題を
探りたい

☞実情を伺いながら一緒に考えましょう

他社は
どう対応しているの？

☞他社の改善事例をご紹介できるかもしれません

約1,000社以上の企業にご利用いただいております！

最寄りの労働基準監督署まで、お気軽にご相談ください！

福井労働基準監督署 福井市開発1丁目121番地5

☎ 0776-54-6167

武生労働基準監督署 越前市中央1丁目6番4号

☎ 0778-23-1440

敦賀労働基準監督署 敦賀市鉄輪町1丁目7番3号

☎ 0770-22-0745

大野労働基準監督署 大野市弥生町1番31号

☎ 0779-66-3838

労働基準
監督署

さまざま
お悩みに
お答えし
ます！！

6 ふくい働き方改革推進支援センター とは？

(厚生労働省福井労働局委託事業)

割増賃金だけでなく、下記4つの取組をワンストップ
で支援します。すべての事業主の方がご利用いた
できます。

長時間労働の是正

同一労働同一賃金

生産性向上による
賃金引上げ

人手不足の解消
に向けた雇用管理改善

割増賃金率の引上げて
具体的にどうすればいい？

利用にお金にかかるの？
⇒もちろん**無料**です！

助成金を活用したいが
利用できる助成金が
わからない

労働時間を短縮したい

働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業
主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

【活用例】

労務管理の報告業務が非効率な状
況で、時間外労働時間が月60時間
を超える労働者が複数名存在した

●勤怠管理システムを導入
各自の労働時間を把握し、
業務を平準化

取り組みの結果、時間外労働時間
が月60時間を超える者がいなくな
った

●就業規則に月60時間超の
割増賃金率の規定を改正

勤怠管理システム導入費用
と就業規則の改正費用に、
働き方改革推進支援助成金
を活用

助成率 75%

一定の要件を満たした場合 80%

上限額 最大250万円

事業場内資金の引き上げ等の

一定の要件を満たした場合

最大490万円

福井市西木田2丁目8-1

福井商工会議所ビル1階

ふくい働き方改革推進支援センター

(受託者：全国社会保険労務士会連合会)

☎ 0120-144-4864 (通話無料)

fukui-hatarakikata@shakaihokenroumushi.jp

受付時間 | 午前9時～午後5時

(土日祝・年末年始を除く)



厚生労働省 福井労働局 各労働基準監督署

(2023.6)