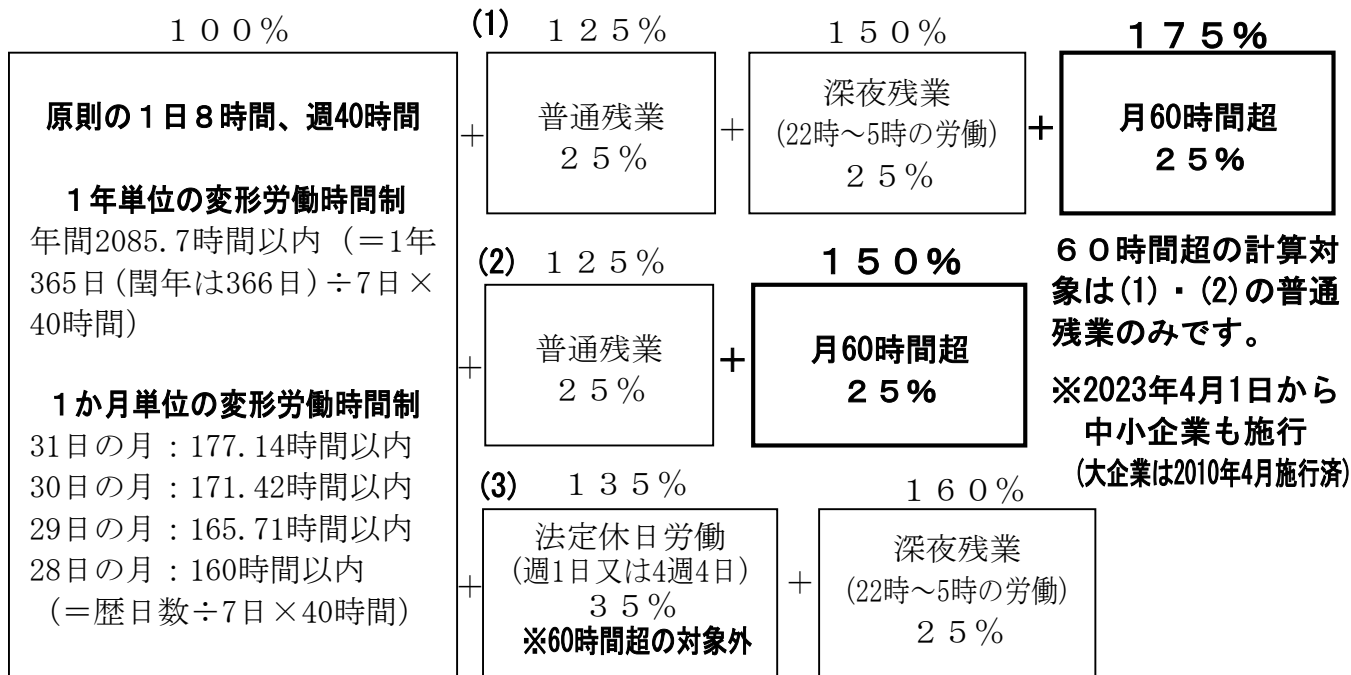


中小企業も2023年4月1日よりスタート

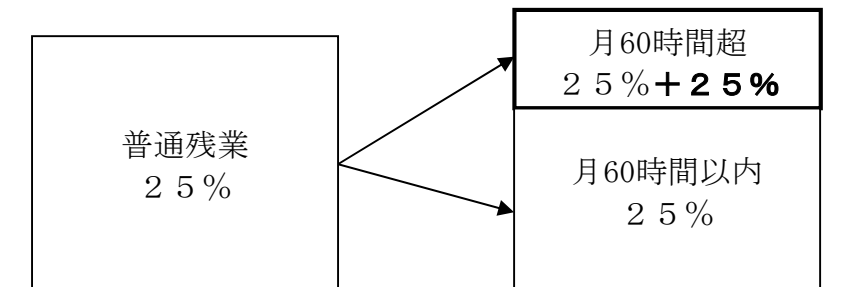
月60時間超の残業は懲罰的割増25%増の支払義務

株式会社 **アートプラン**
 社会保険労務士 **辻野扶美**
 tel: 022-354-1151 fax: 022-354-1152



[従来]

[改正]



※法定休日の日に労働した場合には、深夜割増時間帯(22時~5時)以外は35%割増となり、普通残業の25%割増は必要ありません。
 ※60時間を超える固定残業手当を設定している場合は、**60時間超過部分50%割増**として何時間分になるか再計算する必要があります。

中小企業の定義 (中小企業基本法第2条)

小売業 (飲食業を含む)	資本金5,000万円以下 又は従業員50人以下	各種商品小売業、織物・衣服・身の回り品小売業、飲食料品小売業、機械器具小売業、その他の小売業、無店舗小売業、 飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業
卸売業	資本金 1億円以下 又は従業員100人以下	各種商品卸売業、繊維・衣服等卸売業、飲食料品卸売業、建築材料・鉱物・金属材料等卸売業、機械器具卸売業、その他の卸売業
サービス業	資本金5,000万円以下 又は従業員100人以下	ホテル・旅館業、情報サービス業(ソフトウェア業を含む) 、教育・学習支援業(学習塾)、映像情報制作・配給業、音声情報制作業、広告制作業、映像音声・文字情報制作付帯サービス業、駐車場業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業、生活関連サービス業・娯楽業(旅行業を除く)、医療・福祉業、放送業、複合サービス事業(協同組合等)、他に分類されないサービス業
その他の業種	資本金 3億円以下 又は従業員300人以下	上記以外のすべて 運送業、タクシー業、旅行業等

(注1) 従業員数は、労働基準法第20条の「予め解雇予告を必要とする者」(15日以上引き続き雇用される者等)でパート社員も含まれます。

(注2) 個人事業主・医療法人は、資本金等の概念がありませんので従業員数のみで判断されます。

[1] 60時間以内の残業とするための取組例

- (1) 60時間を超えると懲罰的割増率25%が加算され、残業代150%（残業125%+25%加算）や深夜残業175%（残業125%+深夜25%+25%加算）の支払が発生するだけでなく、過労死等が発生しますと、会社に対して約1億円超の損害賠償請求が発生するリスクがあります。従いまして、常に残業60時間以内となるように管理します。
- (2) 費用対効果を考慮し、業務の終了時刻を早める。又は、始業時刻も見直す。
- (3) 残業は、時間外勤務許可申請書利用により、業務上の緊急性・必要性等により許可し無駄な残業はさせない。
- (4) 多能工化により、業務を振り分けし、残業時間の片寄りを無くす。
- (5) 社会保険未加入者等の短時間労働者の活用により、1人当りの労働時間を削減する。
- (6) 形式化している朝礼・打合せ会議等を見直す。打合せ会議等は最小限の人数で開始・終了は時間厳守で必ず結論を出す等、無駄な業務・時間の削減の工夫をする。

[2] 法定休日の定め方による留意点

法定休日労働との関係

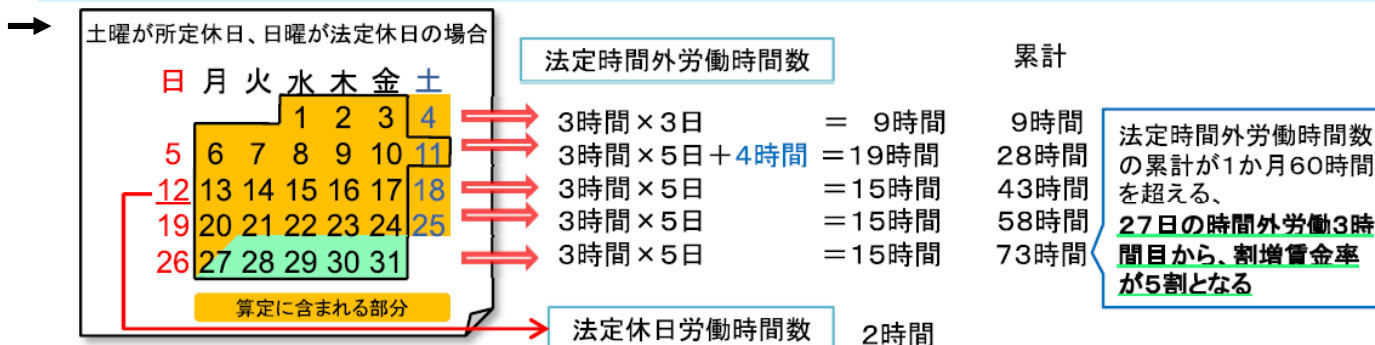
→ 1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれます。
 なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

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。これを「法定休日」といいます。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ければなりません。

(例)

平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働した場合



→ 「4週4日の法定休日」の場合

月の途中では、休日労働が法定休日労働となるのか判断できないため、上記の例のように27日の残業より5割の割増となるかが判断できません。従いまして、5割増残業を避けるためには、法定休日出勤ではなく法定時間外労働時間数として全て集計・管理し、60時間超にならないようにコントロールします。給与計算においては、月の最後に法定休日労働の有無を確認し、残業時間の調整後残業の計算となります。

法定休日の決め方

普通残業25%増<法定休日35%増<60時間超残業50%増であることから、法定休日かどうかの紛争が発生しやすく**会社が予め定めておくことにより紛争発生回避**をします。なお、これにより給与計算業務における法定休日かどうかの誤判断及び過少残業代を無くす事に繋がります。

就業規則の規定例

(所定休日、所定労働日、法定休日)
 第15条 (6) 2023年1月1日を起算日として会社が予め定めた4週間に4日を法定休日とする。

運用例①

会社の休日を基に、ある**特定の曜日を法定休日として定め、予め休日カレンダー等で周知**します。就業規則は上記のまま、又は、「毎週〇曜日を法定休日とする。」と定めます。

運用例② (年中無休の会社等の場合)

個々人のシフト表で、1週1日の法定休日を定め周知します。

昭和63年3月14日 基発第150号

第35条関係

2 休日の特定

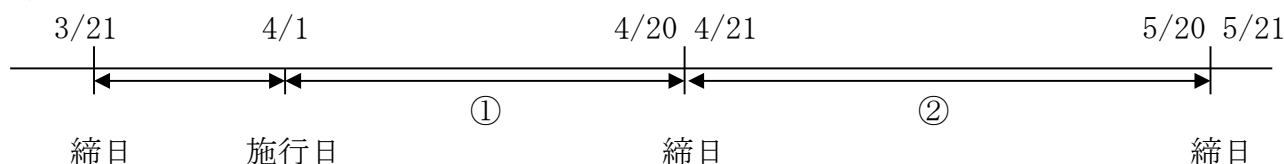
<休日の特定について>

- 1 法第35条は必ずしも休日を特定すべきことを要求していないが、特定することがまた法の趣旨に沿うものであるから就業規則の中で単に1週間につき1日とただただけではなく**具体的に一定の日を休日と定める方法を規定するよう指導されたい。**
- 2 常時10人未満の労働者を使用する事業においても具体的に休日を定めるよう指導されたい。

[3]その他

(1) 2023年4月1日施行日と給与締日の関係

給与締日が毎月20日の場合



①4/1～4/20：給与締日が末日でない会社は、施行時のみ、1か月ではなく施行日(4/1)～締日(4/20)で確認し60時間超は5割増支払が必要(締日～3/31は含まない)

②4/21～5/20：その後は、締日単位で確認し60時間超は5割増支払が必要

平成21年5月29日 基発第0529001号 労働基準法の一部を改正する法律の施行について

第2 法定割増賃金率 (法第37条第1項ただし書及び第138条並びに改正法附則第3条第1項関係)

1 法定割増賃金率の引上げ (法第37条第1項ただし書関係)

(2) 対象となる時間外労働

法第37条第1項ただし書において、使用者が一箇月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないこととしたものであること。

「一箇月」とは、暦による一箇月をいうものであり、その起算日を法第89

条第2号の「賃金の決定、計算及び支払の方法」として就業規則に記載する必要があること。

一箇月の起算日については、毎月1日、賃金計算期間の初日、時間外労働協定における一定期間の起算日等とすることが考えられるが、就業規則等において起算日の定めがない場合には、労使慣行等から別意に解されない限り、賃金計算期間の初日を起算日とするものとして取り扱うこと。

「その超えた時間の労働」として五割以上の率で計算した割増賃金の支払が義務付けられるのは、一箇月の起算日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働であること。

→ なお、法の施行日である平成22年4月1日を含む一箇月については、施行日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、五割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となること

※「平成22年4月1日」は大企業の施行日ですので、中小企業の施行日である2023年4月1日と読み替えます。

(2) 給与計算システムの残業代支払計算の確認
給与明細書の例

単価1,000円（各単価は、時間外労働1,250円、法定休日労働1,350円、深夜割増250円）で、時間外70時間、法定休日8時間、深夜時間5時間の場合

変更前

時間外労働	87,500	=1,250円×70時間
休日労働	10,800	=1,350円×8時間
深夜割増	1,250	=250円×5時間

変更後

時間外労働	87,500
休日労働	10,800
深夜割増	1,250
→ 時間外労働60時間超割増	2,500

時間外労働60時間超割増 2,500円
=単価1,000円×0.25×(70時間-60時間)

(3) 就業規則及び個別労働条件通知書兼雇用契約書等の変更が必要な場合が多いので、点検が必要です。

[4] 代替休暇制度

→ 代替休暇制度は、詳細は労使協定で決める事になりますが、下記のように運用が煩雑ですのでお勧めできません。

- ① 2か月以内の取得とすること。
- ② 取得するか、いつ取得するかは労働者の意思による決定であり、強制はできないこと。
- ③ 取得が1日、半日単位であることから、端数が発生する可能性が高いこと（有給休暇との組合せも可）。

→ 例 時間外労働が80時間の場合
 代替休暇の時間数5時間（＝(80時間－60時間)×換算率0.25）、換算率0.25（＝1.50－1.25）
 ※5時間では1日には足りず、半日（仮に4時間）だとしても1時間余ってしまいます。

④ 取得しない場合は、5割増で支払うこと。

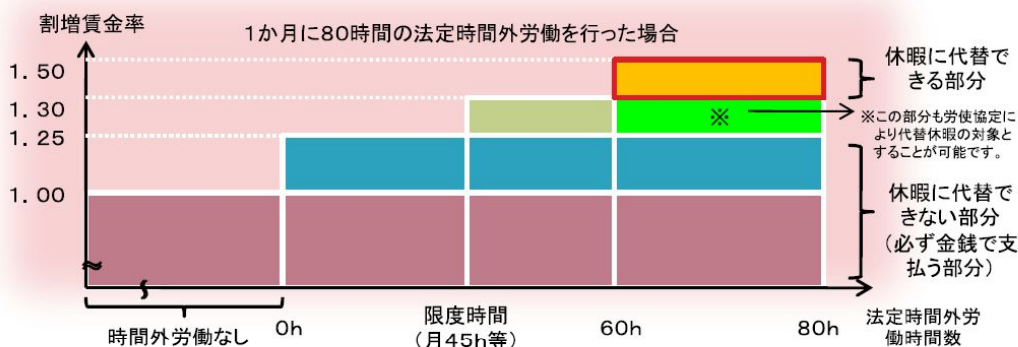
参考：厚生労働省 法定割増賃金率の引上げ関係

https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/091214-1_03.pdf

II 法定割増賃金率の引上げ関係

引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ます

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。



改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

労使協定で定める事項

- ① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ② 代替休暇の単位
- ③ 代替休暇を与えることができる期間
- ④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。
 個々の労働者が実際に代替休暇を取得するかどうかは、労働者の意思により決定されます。

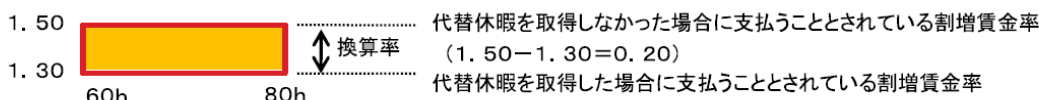
① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\text{代替休暇の時間数} = \left(\text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。



換算率を何%にするかなど、具体的な算定方法を労使協定で定めます。
 例の場合、代替休暇の時間数は、(80-60)×0.20=4時間となります。

II 法定割増賃金率の引上げ関係

②代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から **1日、半日、1日または半日**のいずれかによって与えることとされています。

※ 半日については、原則は労働者の1日の所定労働時間の半分のことですが、厳密に所定労働時間の2分の1とせず、例えば午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日とすることも可能です。その場合は、労使協定でその旨を定めておきましょう。

端数の時間がある場合

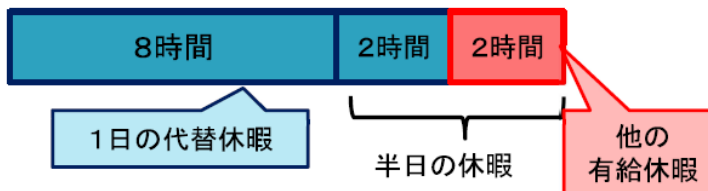
労使協定で、端数として出てきた時間数に、他の有給休暇を合わせて取得することを認めていた場合は、代替休暇と他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることができます。他の有給休暇には、事業場で任意に創設する有給休暇のほか、既存の休暇制度や時間単位の年次有給休暇(※)が考えられます。(※ この場合は、労働者の請求が前提です。)

(例) 1日の所定労働時間が8時間で、代替休暇の時間数が10時間ある場合

①1日(8時間)の代替休暇を取得し、端数(2時間分)は割増賃金で支払う方法



②1日(8時間)の代替休暇と、2時間の代替休暇に2時間の他の有給休暇を合わせて半日の休暇を取得する方法



③代替休暇を与えることができる期間

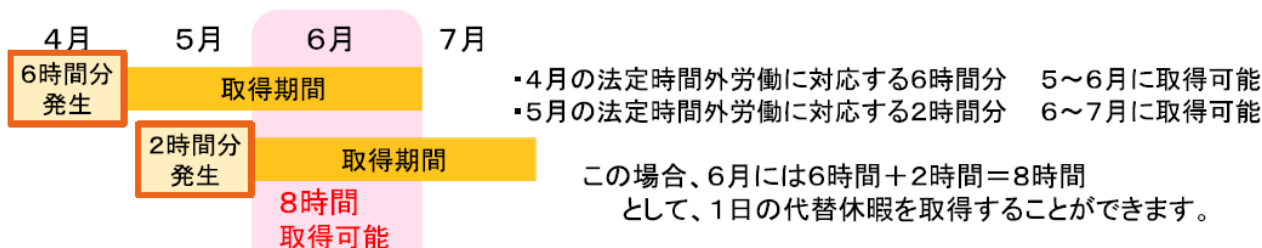
代替休暇は、特に長い時間外労働を行った労働者の休息の機会の確保が目的ですので、一定の近接した期間内に与えられる必要があります。

法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から **2か月間以内**の期間で与えることを定めてください。

- ※ 期間内に取得されなかったとしても、使用者の割増賃金支払義務はなくなりません。当然のことながら、代替休暇として与える予定であった割増賃金分を含めたすべての割増賃金額を支払う必要があります。
- ※ 期間が1か月を超える場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です。

(例) 4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する法定時間外労働を行った場合

※1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を法定時間外労働を行った月の末日の翌日から2か月としている場合とする



II 法定割増賃金率の引上げ関係

④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

賃金の支払額を早期に確定させ、トラブルを防止する観点から、労使で定めておくべきものです。

取得日の決定方法(意向確認の手続)

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決める、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

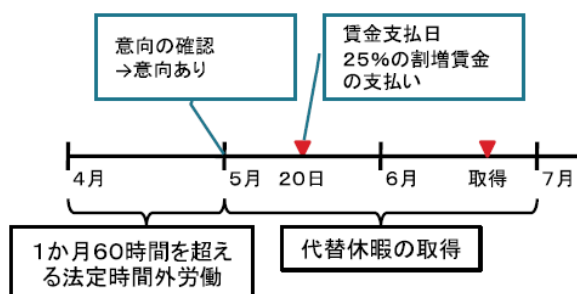
ただし、取得するかどうかは法律上、労働者に委ねられています。これを強制してはならないことはもちろん、代替休暇の取得日も労働者の意向を踏まえたものとしなければなりません。

割増賃金支払日

代替休暇を取得した場合には、その分の支払が不要となることから、いつ支払っておけばよいのかが問題になります。労使協定ではどのように支払うかについても協定しておきましょう。

例:賃金締切日が月末 支払日が翌月20日 代替休暇は2か月以内に取得
 代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50% 代替休暇を取得した場合の割増賃金率25% の事業場

(A)労働者に代替休暇取得の意向がある場合



(B)労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等

