



## 【中小企業における時間外労働60時間超の場合の割増賃金】

令和5年4月3日

弁護士 半田 昇

E-mail/handa\_n@clo.gr.jp

### 第1 はじめに

令和5年4月1日から、中小企業<sup>1</sup>において、労働者の1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合における、割増賃金の割増率（※なお、当該割増率は、1ヶ月の労働時間全体ではなく、そのうち60時間を超える部分に対してかかります。以下同様です。）が50パーセント以上に引き上げられました。

本コラムでは、このような中小企業における割増賃金の割増率の引き上げについてご紹介いたします。

### 第2 経緯

#### 1 平成20年労働基準法改正

元来、労働者の1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率は、大企業と中小企業を問わず25パーセント以上とされていましたが、平成20年労働基準法改正によって、大企業については、時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増率が50パーセント以上に引き上げられました（労働基準法37条1項但書）。

他方、中小企業については、その経済体力に配慮して、時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率は、当分の間、25パーセント以上のままとされました（旧労働基準法138条）。

---

<sup>1</sup> ここでいう中小企業とは、以下の事業主を指します（旧労働基準法138条）。

- ・小売業を主たる事業とする事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が5000万円以下若しくは常時使用する労働者の数が50人以下である事業主
- ・サービス業を主たる事業とする事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が5000万円以下若しくは常時使用する労働者の数が100人以下である事業主
- ・卸売業を主たる事業とする事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が1億円以下若しくは常時使用する労働者の数が100人以下である事業主
- ・小売業、サービス業及び卸売業を主たる事業とする事業主以外の事業主であって、その資本金の額又は出資の総額が3億円以下若しくは常時使用する労働者の数が300人以下である事業主

## 2 働き方改革関連法による労働基準法の改正

その後、働き方改革関連法による労働基準法の改正により、令和5年4月1日を施行日として、旧労働基準法138条が廃止されることになりました（働き方改革関連法附則1条3号）

その結果、令和5年4月1日より、中小企業においても、大企業と同様に、時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率が50パーセント以上に引き上げられました。

## 第3 内容

### 1 原則

そのため、中小企業においても、令和5年4月1日からは、原則として、1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超えた労働者に対して、50パーセント以上の割増賃金を支払わなければなりません。

また、1ヶ月60時間を超える時間外労働が深夜（午後10時から午前5時）の時間帯に行われた場合には、その間の労働に関する割増率は、時間外割増賃金率50パーセント以上に、深夜割増賃金率25パーセント以上を加えた、75パーセント以上となります（労働基準法施行規則20条1項）。

また、1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超えるかの算定においては、法定休日（労働基準法において、使用者が与えなければならないとされている、1週間に1回又は4週間に4回の休日）（労働基準法35条）に行われた労働は考慮されません。他方で、法定休日以外の休日に行われた労働は考慮されることとなります。なお、法定休日に労働を行った従業員に対しては、35パーセント以上の割増賃金を支払わなければなりません（割増賃金令）。

### 2 例外

#### (1) 代替休暇

もともと、労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者）との間の労使協定により、時間外労働時間が60時間を超えた労働者に対して、代替休暇を与えることができます（労働基準法37条3項）。労働者が代替休暇を取得した場合には、割増賃金として、25パーセント以上の割増賃金を支払えば足り、50パーセント以上の割増賃金を支払う必要はありません。

なお、かかる協定を締結する場合には、協定において、代替休暇を与えるこ

とができる期間を定めなければならず、かかる期間は、60時間を超える時間外労働があった月の末日の翌日から2ヶ月以内でなければなりません（労働基準法施行規則19条の2）。

また、代替休暇を取得するかは労働者の自由であり、会社が代替休暇を与えたとしても、労働者が実際に代替休暇を取得しなかった場合には、原則通り、50パーセント以上の割増賃金を支払わなければなりません。

## **（2）管理監督者等の例外**

### **ア 管理監督者**

また、従来から、管理監督者に対しては、時間外労働時間が60時間を超えたとしても、割増賃金を支払う必要はありませんでした<sup>2</sup>（労働基準法41条2号）。そのため、令和5年4月1日以降についても、管理監督者に対しては、時間外労働時間が60時間を超えた場合に割増賃金を支払う必要はありません。

なお、管理監督者とは、部長・工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者の立場と一体的な立場にある者をいい、管理監督者にあたるかどうかは、職務内容、自らの勤務時間に関する裁量の有無、待遇等の実質的な観点から判断されます。

そのため、社内での肩書きが管理職であるからといって、必ずしも割増賃金を支払う必要がないとは限らないことに留意する必要があります。

### **イ その他**

上記管理監督者以外にも、①農業・畜産・水産業の事業に従事する者、②機密事務取扱者（秘書等）、③監視・断続的労働従事者（守衛等）で行政官庁の許可を受けた者及び④高度プロフェSSIONAL制度の適用を受ける者に対しては、時間外労働時間が60時間を超えたとしても、割増賃金を支払う必要はありません（労働基準法41条1号～3号、41条の2）。

## **第4 令和5年4月1日からの割増賃金率増加に関して中小企業が取りうる対応**

### **1 代替休暇を定める労使協定の締結**

まず、上記のような、代替休暇を付与することができる内容の労使協定を締

---

<sup>2</sup> 但し、管理監督者に対してであっても、深夜労働に関する割増賃金については支払わなければなりません。

結することが考えられます。

そして、代替休暇を定める場合には、労使協定において、下記の①～③の事項を定めなければなりません（労働基準法施行規則19条の2）。

- 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のできる期間（60時間を超える労働があった月の末日の翌日から2ヶ月以内でなければなりません）

また、代替休暇を取得するかどうかは労働者の意思に委ねられますので、以下の④～⑥の事項を併せて定め、代替休暇の取得の有無や賃金の支払額を早期に確定させて労働者とのトラブルを防止することが有用です。

- ④ 代替休暇を取得する意思の有無の確認手続
- ⑤（労働者が代替休暇を取得する意思を示した場合の）代替休暇の取得日の決定方法
- ⑥（労働者に代替休暇を取得する意思を示さなかった場合の）割増賃金の支払日

## 2 就業規則の変更

現行の就業規則において、1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超える場合の割増率が50パーセント未満である場合には、割増率を50パーセント以上にするよう就業規則を変更する必要があります。

また、代替休暇について労使協定を締結した場合、就業規則においても代替休暇について記載する必要があります。

また、上記の通り、1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超えるかを算定するにあたっては、法定休日に行われた労働は考慮されず、法定休日以外の休日に行われた労働は考慮されます。そのため、支払うべき賃金額を明確にして従業員とのトラブルを防止するために、就業規則において、法定休日を明確に定め、法定休日と法定外休日を明確に区別することも有用です。

なお、理論上は、法定休日への振替を行うことによって、月60時間を超える時間外労働についての割増率を、50パーセントではなく35パーセントにすることが可能です。しかし、厚生労働省からは、このような法定休日への振替は、労働基準法の趣旨に照らして望ましくないと指摘されているため、避けるべきであると思われま

## 3 給与計算システムの更新

現行の給与計算システム上、1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増率が25パーセント以上のままである場合には、50パーセント以上

で計算されるよう、システムを更新する必要があります。

## 第5 終わりに

本稿では、上記の通り、中小企業における割増賃金の割増率についてご紹介いたしました。

1ヶ月の時間外労働時間が60時間を超える場合に割増賃金を支払わなければならない点は従来と同様ですが、割増率が2倍になっているなどの事情に鑑みると、中小企業に与える影響は決して小さくはなく、更なる勤怠管理が求められることになろうかと思われまます。

また、そもそも時間外労働の上限は原則として月45時間（また、年360時間）とされているところ（労働基準法36条3項4項）、臨時的な特別の事情があれば、年6回までは、1か月100時間未満、かつ、2ヶ月ないし6ヶ月平均でいずれにおいても1ヶ月80時間以内の時間外労働をさせることは可能です（労働基準法36条5項6項）が、厚生労働省告示第323号5条2項により、できる限り、労働時間を月45時間（また、年360時間）に近づけるように努めなければならないとされています。そのため、1ヶ月60時間以上の時間外労働をさせた場合に、50パーセント以上の割増賃金を支払えばそれで問題が解決するわけではありません。そういった意味でも、企業としてはやはり、できる限り1ヶ月60時間以上の時間外労働が発生しないよう、勤怠管理を徹底することが必要であると思われまます。

以上

当事務所では、主として名刺交換をさせていただいた方を対象とし、有用な法律情報等をお知らせすべく定期的にメールマガジンを発行させていただいております。また、バックナンバーは[こちら](#)に掲載しておりますので、あわせてご覧ください。

本稿は一般的な情報を提供するもので、リーガルアドバイスを目的とするものではありません。本稿記載の見解は執筆担当者の個人的見解であり、当事務所の見解ではありません。個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切なアドバイスを求めていただく必要がございます。お問い合わせ等ございましたら、執筆担当者までご遠慮なくご連絡くださいますよう、お願いいたします。

### 【配信停止・お問い合わせについて】

今後、本メールマガジンの配信又は配信停止をご希望の方、メールアドレスの変更その他お問い合わせがございましたら、大変お手数ではございますが、下記メールアドレスまでご連絡ください。

[clo\\_mlstop@clo.gr.jp](mailto:clo_mlstop@clo.gr.jp)