

2022年

11月号

# 社労士事務所 Ripples 事務所レポート

TOPIX

## 中小企業の割増賃金率の引き上げへの対応

- テーマ① 中小企業の猶予措置が終わる割増賃金
- テーマ② 割増賃金率引き上げに伴う対応ポイント3つ
- テーマ③ 具体的な準備

連絡先：〒416-0948 静岡県富士市富士町13-16 さくら館 FUJI201TEL:0545-67-6112FAX:0545-67-6113 E-mail:sazanami330@gmail.com

月60時間を超える時間外労働。これまで大企業は“50%以上”の割増賃金を支払う義務が課せられていました。中小企業については13年間猶予措置が取られており、60時間を超える時間外労働に対しても“25%以上”の割増賃金となっていました。いよいよ2023年3月末でこの猶予措置が終わりになります。2023年4月からは、中小企業も大企業と同じく、“50%以上”に引き上げられることとなるので、知識を身につけた上で、2022年度中に対応策をとっておく必要があるでしょう。そこで今月号では、中小企業の割増賃金率の引き上げへの対応をテーマに、割増賃金の概要、割増賃金率引き上げに伴う対応策、具体的な準備についてご説明いたします。

### テーマ① 中小企業の猶予措置が終わる割増賃金

2023年4月に施行となる、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の引き上げ。上述のとおり、大企業と同様に中小企業も、月60時間を超える時間外労働について割増賃金率を50%以上支払う義務が発生します。現行では25%以上となっており、改正後では50%以上に引き上げられることから、インパクトの大きい改正となります。テーマ①では、知っておくと役に立つ割増賃金の基礎知識についてご説明いたします。

#### ■「割増賃金」ってそもそも何？

「割増賃金」というワードはよく聞きますが、実際にこれを説明するとなると、正確に答えられる方は少ないのではないのでしょうか。割増賃金とは、①時間外労働、②深夜労働、③休日労働などの“残業”

をした際に、労働者に対して基礎時給のほか、一定割合を増額して支払う賃金のことをいいます。

労働基準法において、労働者が残業をしたら、会社（使用者）は「割増賃金を支払わなければならない」と義務付けられています。通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償の意味合いとなり、これが、いわゆる“残業代”と呼ばれるものです。

割増賃金率の割合は、①～③などのケースによって異なっているため、残業代を計算する際には、「どの割増率が適用されているのか」を正確に知っておく必要があります。なお、残業を労働者に行わせるには、割増賃金の支払いのほか、36協定の締結・届出が必要となります。

#### ■なぜ月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られたか？

時間外労働に対する割増賃金の支払は、特別の労働に対する労働者への補償の意味合いがあるとご説明しましたが、それとともに、会社（使用者）に対し経済的負担を課すことで時間外労働を抑制することも目的としています。

こういったことから、1か月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、法定割増賃金率を25%以上から50%以上に引き上げられる改正が行われました。この改正は2010年となりますが、大企業のみが適用となり、中小企業については経営体力面の状況などを鑑みて当面の間、猶予されることとなりました。しかし、2019年4月に施行された「働き方改革関連法」で、中小企業の猶予措置の終了が決定。これにより、2023年4月から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引き上げが中小企業にも適用

されることとなったのです。なお、これに違反した場合は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられることとなりますのでご注意ください。

### ■時間外労働が60時間を超えてしまった場合、求められる対応2つ

時間外労働が60時間を超えてしまった場合の対応としては、1つは、繰り返しとなりますが、「1. 割増賃金率を50%以上に引き上げる」となります。

もう1つは、50%以上の割増賃金の支払いの代わりに、「2. 代替休暇」という有給休暇を与えることも可能です。割増賃金の代わりに休みを与えることで、会社にとっては残業代の抑制となり、労働者にとってはお金のかわりに有給をもらえて休養できるといったメリットがあります。なお、代替休暇制度の導入は、労使協定の締結が必要となります。詳しくはテーマ②でご説明いたします。

### ■2023年4月以降の時間外、休日・深夜の法定割増賃金率について

2023年4月以降は、大企業・中小企業の区別なく、一律の法定割増賃金率となるので、一覧で確認してみましょう。

割増賃金の対象となる労働	割増率	
時間外労働	時間外：月 60 時間以下	25%以上
	時間外：月 45 時間超～60 時間以下	25%以上 (※)
	時間外：月 60 時間超	50%以上
休日労働（法定休日に働いた時）	35%以上	
深夜業（22時～翌日5時までの間に働いた時）	25%以上	
時間外労働＋深夜業	時間外：月 60 時間以下	50%以上
	時間外：月 60 時間超	75%以上
休日労働（法定休日に働いた時）＋深夜業	60%以上	

(※) 25%を超える率とするよう努めることが必要です。

上の表のとおり、割増賃金は「時間外労働＋深夜業」「休日労働＋深夜業」といったように重複して発生することがあります。ただし、法定休日には、法定労働時間という概念が存在しないので、休日労働をさせた場合は時間外労働に対する割増賃金は発生しません。よって、休日労働に対する割増賃金と時間外労働に対する割増賃金は重複しないこととなります。

割増率の分岐点となる「60時間」の計算については、あくまでも時間外労働の時間のみが対象となります。かりに、休日労働とあわせて60時間を超える場合でも、時間外労働のみで60時間を超えないときは、「60時間超」の割増率（50%以上）による割増賃金を支払う必要はありません。

このように、ケースによって割増率が異なってきますので、これまでより一層、労働時間の適正な把握・管理が企業に求められることとなります。以上、割増賃金の基礎知識についてご説明しました。テーマ②では、労働時間の適正な把握、代替休暇制度の導入など割増賃金への対応策についてご説明します。

## テーマ② 割増賃金率引き上げに伴う対応ポイント3つ

2023年4月から割増賃金率が引き上げられることに伴い、労働時間の適正な把握はもちろんのこと、残業時間の削減を意識していくことも必要となってくるでしょう。テーマ②では、2023年4月に向けた対応として、今から準備しておきたい3つのポイントをご説明いたします。

- ポイント① 労働時間の適正な把握
- ポイント② 代替休暇制度の導入、計算
- ポイント③ 業務効率化と残業時間の削減

### ポイント① 労働時間の適正な把握

テーマ①の「2023年4月以降の時間外、休日・深夜の法定割増賃金率について」でご説明したとおり、時間外労働（60時間以内/60時間超）のほか、休日労働、深夜労働などケースによって割増率が異なっ

てくることをご理解いただけたかと思えます。厄介なのは、時間外労働+深夜業（60時間以内/60時間超）について割増率が異なりますが、休日労働+深夜業は一律の60%以上となり、より一層注意する必要があります。

気を付けておく点としては

- ・適正な把握のために、原則、タイムカードによる記録、PC等の使用時間の記録など客観的な方法や使用者による現認を行う
- ・平日、法定外休日、法定休日といった区分ごとに労働時間を正確に集計する
- ・時間外、休日、深夜労働を正確に集計する
- ・月60時間を超過した時間外労働時間数を集計する（※法定休日労働時間は除く）
- ・ケースに応じた割増賃金率で残業代を計算するとなります。

時間外労働の割増賃金を正確に支払うためには、労働時間の適正な把握が必須となるので、自社の勤怠管理方法を見直し、場合によっては勤怠管理システムの導入を検討されると安心です（※業務効率化のためにシステムを導入した場合には助成金を受けられる可能性があります）。

なお、賃金の未払い・不足があると、支払いが遅延している間の利息に相当する「遅延損害金」が発生します。すぐに払わず、悪質だと裁判所が認めた場合には制裁措置として割増賃金分と同額の「付加金」の支払が命じられることもありますので、ご注意ください。

## ポイント② 代替休暇制度の導入、計算

テーマ①の「時間外労働が60時間を超過してしまった場合、求められる対応2つ」でもご説明しましたが、時間外労働が60時間を超えた場合、50%以上の割増賃金の代わりとなる「代替休暇」の導入が可能です。労働者が代替休暇を取得した場合、代替休暇に対して支払われる賃金分だけ、1か月60時間超の時間外労働に対して引き上げられた割増賃金の支払が不要となります（※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るもので、使用者が強制的なものではありません）。

企業、労働者双方にメリットがある制度のため、ぜひ導入の検討をしてみませんか。

ただし、代替休暇の導入には労使協定が必要となり、就業規則などにも規定する必要があるため、今から準備を始めることをおすすめします。なお、代替休暇を活用する場合には、代替休暇の時間数を計算し、振り替える必要があります。自動的に計算されるシステムを活用することも検討しながら負担なく実務ができるようにされると良いでしょう。

## ポイント③ 業務効率化と残業時間の抑制・削減

働き方改革の一環として導入された時間外労働の上限規制。原則として、時間外労働の上限は月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、超えることができなくなりました。時代の流れとしては長時間労働を是正する流れとなっていますので、引き続き、システム化やオンライン化などで業務効率化を図りながら、残業時間の抑制・削減に取り組んでいきましょう。

## テーマ③ 具体的な準備

テーマ①、②で割増賃金の概要や割増賃金率引き上げに伴う対応ポイントについてご説明いたしました。そのなかで、残業を行わせるにあたって、あるいは、代替休暇の導入にあたってなど、労使協定を結んだり、就業規則の変更が必要となったりします。テーマ③ではチェック形式で、具体的な準備を確認してみましょう。

チェック1：残業を行わせるには、36協定の締結・届出が必要

チェック2：特別条項付きの36協定を締結するか否か（時間外労働の上限規制）

チェック3：代替休暇制度の導入には、労使協定の締結&就業規則の変更が必要

以下より一つずつ、チェック項目を確認してみましょう。

チェック1：残業を行わせるには、「36協定」の締結・届出が必要

テーマ①「割増賃金」ってそもそも何？」でもご説明したとおり、労働者に残業を行わせるには、割増賃金の支払いのほか、「36協定の締結・届出」が必要となります。

「36協定」というのはよく耳にするワードかと思いますが、「時間外・休日労働に関する協定」が労働基準法36条に定められていることから、このように呼ばれています。労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届け出た場合に、協定で定める範囲内で1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えて、労働させる（＝残業させる）ことが可能ということになります。注意点としては、36協定を締結・届出せず、上限を超えて労働させた場合、労働基準法違反となり、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金が科せられる可能性があります。必ず、協定を締結の上、届け出るようにしましょう。

### □チェック2：特別条項付きの36協定を締結するか否か（時間外労働の上限規制）

テーマ②の「ポイント③業務効率化と残業時間の抑制・削減」でご説明したとおり、時間外労働の上限規制（月45時間・年360時間）が導入されています。職種や業種によって、繁忙期や緊急の際に、こちらの上限を超えて時間外労働が必要になるケースもあるでしょう。その場合に締結する必要があるのが「特別条項付き36協定」となります。この協定を締結することで、上限を超えて労働者に残業をさせることができるようになります。言い換えると、「原則として月45時間・年360時間を超えて残業をさせてはならない」と法規制されていますので、もしこの時間を超えて残業をさせる可能性がある場合には、必ず「特別条項付き36協定」を締結の上、届け出るようにしましょう。

特別条項を設ける際の注意点としては、

- ・ 上限を延長する月は年6回まで
  - ・ 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合に限る
  - ・ 特別条項を定めた場合の限度時間を守る
  - ・ 過労死に注意し、労働者の安全や健康・福祉に配慮する
- などがあります。上記に違反した場合には、6か月

以下の懲役または30万円以下の罰金が科されるおそれがありますのでご注意ください。

### □チェック3：代替休暇制度の導入には、労使協定の締結&就業規則の変更が必要

テーマ②の「ポイント②代替休暇制度の導入、計算」でご説明しましたが、代替休暇制度を導入するには、以下の2点の対応が必要となります。

- ・ 労使協定の締結（※届出不要）
- ・ 就業規則の変更

労使協定には、代替休暇の時間数の算定方法や代替休暇の単位、与えることができる時期（期間）、取得日の決定方法、割増賃金の支払日などを定めます。労使協定でルールを明確に定めたら、「休暇」は就業規則の必要的記載事項のため就業規則にも明記する必要があります。なお、就業規則を変更したら、労働基準監督署に労使協定の内容を添付した上で変更後の就業規則を届け出ます。

2023年4月に引き上げられる割増賃金率。早急な対応、長期スパンで経営戦略を練っていく必要がありますので、お気軽に弊所までご相談ください。

### 事務所からの一言

さて今回は、2023年4月に施行となる、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の引き上げについて紹介させて頂きました。インパクトの大きい改正となりますので、労働時間の把握、業務効率化を図りながらの対策をお願いいたします。

代替休暇制度導入における労使協定、就業規則の変更等のご相談がございましたら、弊所までお気軽にご相談ください。（小澤）

社会保険労務士事務所 Ripples(りぷるす)

社会保険労務士 芦原百合子

〒416-0915

静岡県富士市富士町13-16 さくら館 FUJI201

TEL 0545-67-6112

FAX 0545-67-6113

Mail [sazanami330@gmail.com](mailto:sazanami330@gmail.com)

HP <https://www.sr-ripples.com/>