

割増賃金の基本

時間外、休日、深夜に労働させた場合に支払う必要がある割増賃金。これまで大企業のみ適用されていた「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率50%以上」が、2023年4月から全ての企業に適用されます。今回は、割増賃金の基本的事項と、2023年4月施行の改正ポイントについて解説します。

1 「法定」と「所定」の違い

割増賃金について正しく理解するために、まずは時間外、休日労働における「法定」と「所定」の違いについて整理します。

労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間・1週40時間以内とされており、これを「法定労働時間」といいます。一方、「所定労働時間」とは、各企業が就業規則等で定めた労働時間を指します。例えば、始業時刻午前9時、終業時刻午後5時30分、休憩1時間と定めている企業の場合、1日の「所定労働時間」は7時間30分となります。

9時に始業し、午後5時30分から6時まで時間外労働を行った場合、この30分間の時間外労働は「所定時間外労働」になりませんが、法定の1日8時間以内に収まっているため「法定時間外労働」とはなりません。

また、休日は少なくとも1週間に1日以上または4週間を通じて4日以上与えなければならず、これを「法定休日」といいます。一方、「所定休日」とは、各企業が就業規則等で定めた休日を指します。例えば、毎週土曜と日曜が所定休日で、そのうち日曜を法定休日と定めている企業の場合、日曜に労働させると「法定休日労働」になります。土曜に労働させた場合は「法定休日労働」には

2 割増賃金の支払い義務

法定労働時間を超えて労働させた場合や、法定休日、深夜（原則として午後10時から午前5時）に労働させた場合には、法令

で定める割増率以上の率で算定した割増賃金を支払う必要があります。割増賃金率は、法定時間外労働が25%以上（月60時間を超える時間外労働については2023年4月以降全ての企業で50%以上）、法定休日労働が35%以上、深夜労働が25%以上と定められており、様々なケースをまとめると表1のようになります。また、割増賃金の基礎となる1時間当たりの賃金額は、月給制の場合「月の所定賃金額÷1か月の平均所定労働時間数」で算定することになりますが、算定にあたり除外できる賃金、手当は表2の通り定められています。

3 2023年4月施行の改正ポイント

「法定時間外労働が月60時間を超えた時点から」の割増賃金率は、2010年4月に大企業は25%から50%に引き上げられましたが、中小企業への適用は猶予されてきました。しかし、2023年4月からは猶予措置が廃止され、企業規模を問わず

全ての企業に適用されることになりました（表3）。1か月の起算日からの法定時間外労働時間を累計して60時間を超えた時点から、50%以上の率で算定した割増賃金を支払わなければなりません。なお、この60時間は法定時間外労働（1日8時間・1週40時間超）の累計であり、法定休日労働の時間は含まれません。また、月60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者については、法定割増賃金率の引き上げ分（60時間を超えてから引き上げられる25%部分）の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇（代替休暇）を与えることができます。この代替休暇制度を設ける場合には労使協定の締結が必要であり、かつ代替休暇を取得するか否かの決定は、当事者である労働者の意思によるものである必要があります。

4 必要となる対応

時間外労働の上限規制（原則として月45時間・年360時間の限度時間）は、大企業で

なりません。月曜から土曜までの労働時間が法定の1週40時間を超えた場合、超えた時間は「法定時間外労働」となります。

なお、時間外・休日労働をさせるには、就業規則等に「業務都合により時間外労働や休日労働をさせることがある」旨を規定したうえで、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

【表3】

(2023年3月31日まで)				(2023年4月1日から)			
月60時間超の残業割増賃金率				月60時間超の残業割増賃金率			
大企業は50% (2010年4月から適用)				大企業、中小企業ともに50%			
中小企業は25%				※中小企業の割増賃金率を引き上げ			
1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間を超える労働時間)							
60時間以下		60時間超		60時間以下		60時間超	
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%	中小企業	25%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%		

※2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

【表2】

- 割増賃金の基礎となる1時間当たりの賃金額(月給制の場合)
月の所定賃金額÷1か月の平均所定労働時間数
- 割増賃金の基礎となる賃金から除外できるもの
- ①家族手当
 - ②通勤手当
 - ③別居手当
 - ④子女教育手当
 - ⑤住宅手当
 - ⑥臨時に支払われた賃金
 - ⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ※①から⑤の手当については、家族数や通勤・住宅に要する費用などに応じて支給するものは除外できますが、これらに関係なく一律に支給するものは除外できません。
- 出典:厚生労働省リーフレット「割増賃金の基礎となる賃金とは？」をもとに作成

【表1】

労働時間	割増率
①法定時間外労働	25%以上
②法定時間外労働が月60時間を超えた時点から	50%以上
③法定休日労働	35%以上
④深夜労働	25%以上
⑤法定時間外労働+深夜労働	50%以上(25%+25%)
⑥法定時間外労働が月60時間を超えた時点から+深夜労働	75%以上(50%+25%)
⑦法定休日労働+深夜労働	60%以上(35%+25%)

筆者作成

2023年4月から中小企業にも適用開始

お問い合わせ
株式会社百五総合研究所
TEL 059-2228-9105

出典:厚生労働省リーフレット「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」より抜粋