

今回のポイント

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げ

2023年4月1日から中小企業の60時間を超える時間外労働の割増賃金率が25%→50%になります。

(2023年3月31日まで)

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)
中小企業は25%

	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
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※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
大企業	25%	50%
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。

深夜・休日労働の取扱い

★深夜労働との関係★

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00～5:00)の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

★休日労働との関係★

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%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。

※中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払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。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

具体的な算出方法(例)

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%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。

算出例

- 1か月の起算日は毎月1日
- 法定休日は日曜日
- カレンダー中の赤字は、時間外労働時間数
- 時間外労働の割増賃金率
60時間以下...25%
60時間超...50%

日	月	火	水	木	金	土
	1	2	3	4	5	6
	5時間	5時間		2時間	3時間	5時間
7	8	9	10	11	12	13
5時間	2時間	3時間	5時間		5時間	5時間
14	15	16	17	18	19	20
	3時間	2時間		3時間	3時間	3時間
21	22	23	24	25	26	27
	3時間	3時間	2時間	1時間	2時間	1時間
28	29	30	31			
3時間	1時間	1時間	2時間			

法定休日労働 月60時間を超える時間外労働

割増賃金率

- ◆時間外労働(60時間以下)
- ◆時間外労働(60時間超)
- ◆法定休日労働
カレンダー白色部分=25%
カレンダー緑色部分=50%
カレンダー赤色部分=35%

民法の改正により、**2023年4月以降**に労働者が**3年分の未払い残業代を請求できる**ようになり、**残業代の未払い請求訴訟等の労務トラブルも増える**ことが予想されます。

AZ-COMネットでは、労務トラブルに対応可能な補償として、**見舞金制度**をAZ-COMネット会員(※法人の運送業会員のみ)様に提供しています。ご加入のご検討をお願いいたします。

【ニュースに関する問い合わせ先】

AZ-COM丸和・支援ネットワーク 担当:佐竹
TEL:03-3212-1111