

## 働き方改革による時間外労働の割増賃金率改正について

平成22年4月の労働基準法改正で、大企業は、月60時間を超える時間外労働には、割増率50%以上の割増賃金を支払うことになりました。

この割増率は、中小企業には適用が猶予されていますが、「働き方改革」により、令和5年4月1日以降、この猶予措置が廃止されます。

したがって、4年後には、月60時間を超える時間外労働には、中小企業も割増率50%以上の割増賃金を支払うことが必要になります。

**■2023年4月1日から、月60時間を超える残業は、割増賃金率が上がります**

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率		
大企業は 50%		
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%



(改正後) 2023年4月1日施行

月60時間超の残業割増賃金率		
大企業、中小企業ともに50%		
<small>※中小企業の割増賃金率を引上げ</small>		
	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%

適用が猶予されていた中小企業	
業種	資本金の額・出資総額 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
その他	3億円以下 300人以下

月60時間以上の時間外労働を行った場合は、次のような二つの取扱い方法のいずれかになります。

- ①月60時間を超える時間外労働に対して割増率を50%とした割増賃金を支払う
- ②代替措置の労使協定を締結した上で、25%の割増賃金を支払い、かつ有給休暇を付与する

現在、大企業では、時間外労働限度時間規制と合わせて、時間外労働の取扱いは次のような4段階になっています。4年後、中小企業も同様な取扱いが必要になります。

時間外労働	36 協定届	限度時間規制	健康福祉義務	割増賃金
月 45 時間まで	様式第9号			25%
月 45 時間を超え 月 60 時間まで	様式9号の2 (特別条項)	6か月 各月 平均 80 時間を超えない ようにする 最大月 100 時間	① 医師による面接指導 ② 深夜労働回数制限 ③ 勤務時間インターバル ④ 代償休日・特別休暇付与 ⑤ 臨時健康診断の実施 ⑥ 連続年次有給休暇の取得 ⑦ 健康問題相談窓口の設置 ⑧ 健康状態による配置転換 ⑨ 医師の助言・保健指導	
月 60 時間を超え 月 80 時間まで				50% 又は 25%+有休
月 80 時間を超え 月 100 時間まで				