

労務トラブルを防ぐ

# 「社内規程」「労使協定」はこうつくる

46

## 月60時間超の割増賃金に関する給与規程

2023年4月以降は、原則として中小事業主においても月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率を5割以上とする必要があります。そこで今回は、月60時間超の割増賃金に関する給与規程について解説します。

弁護士 田村 裕一郎  
弁護士 古田 裕子

### 掲載テーマ

- 8月号 プライバシーポリシー（従業員向け）
- 9月号 出生時育児休業の申出期限に関する労使協定
- 10月号 有期雇用従業員の育児休業の取得要件に関する労使協定
- 11月号 月60時間超の割増賃金に関する給与規程
- 12月号 カスタマーハラスメント対策の基本方針
- 1月号 不妊治療休暇等に関する規程

### 1 月60時間超の割増賃金とは

2010年4月から、月60時間超の時間外労働に対する割増賃金を5割以上とすることが義務付けられています。

これまで、中小事業主についてはこの適用が猶予されていましたが、2023年3月末で猶予措置が終了となるため、2023年4月からは中小事業主も月60時間超の割増賃金率を5割に引き上げる必要があります。

それに伴い、給与規程等の変更が必要となりますので、注意しましょう。

### 2 給与規程作成にあたっての留意点

#### (1) 第1条1項

本規程例では、厚生労働省のモデル就業規則と同様に、割増率の記載を①月45時間以下、②月45時間超～月60時間以下、③月60時間超に分けています。

今回、猶予措置の終了により、50%以上とする必要があるのは③月60時間超です。

なお、本規程例では、②月45時間超～月60時間以下を25%としていますが、労働時間の限度時間である月45時間を超えている時間について、指針においては、25%を

超える割増率とする努力義務が定められているため、25%を超える数字とすることもあり得ます。

月60時間超と法定休日労働との関係について、月60時間超の時間に法定休日労働の時間はカウントされないため、月60時間超が生じた場合であっても法定休日労働は35%の割増率のままです。

月60時間超と深夜労働との関係については、月60時間超の時間外労働を深夜（午後10時～午前5時まで）にした場合に、50%+25%＝75%以上の割増率の割増賃金を支払う必要があります。

#### (2) 第1条2項

本規程例では、年360時間超

の割増率を25%としていますが、前述のとおり、限度時間を超える時間については、指針において25%を超える割増率とする努力義務が定められている点には留意が必要です。

なお、2項については、1項との適用関係が問題となるため（たとえば、年360時間超について割増率を30%等と定めた場合、月ベースでは②45時間超～60時間以下に留まるが、年ベースでは360時間を超える場合いずれの割増率となるか等）、本規程例3項のような条項を定めるべきです。

#### (3) 第2条

本規程例では、割増賃金の計算

## ■月60時間超の割増賃金に関する給与規程の例

### 給与規程（月60時間超の割増賃金に関する部分）

第1条 会社は、従業員が時間外労働、法定休日労働または深夜労働をした場合、その労働に対する割増賃金を次の割増賃金率に基づき、次条の計算方法により支給する。

- (1) 時間外労働（月45時間以下）：25%
- (2) 時間外労働（月45時間超～月60時間以下）：25%
- (3) 時間外労働（月60時間超）：50%
- (4) 法定休日労働：35%
- (5) 深夜労働：25%

2 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、25%とする。この場合の1年は、毎年1月1日を起算日とする。

3 時間外労働に対する割増賃金の計算において、第1項および第2項のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

第2条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

- (1) 時間外労働（月45時間以下）の部分

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

- (2) 時間外労働（月45時間超～月60時間以下）の部分

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

- (3) 時間外労働（月60時間超）の部分

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.5 \times \text{時間外労働の時間数}$$

中略

附則

この規程は、○年○月○日より施行する。

第1条および第2条の変更（下線部）は、2023年4月1日より施行する。

以下略

以上

方法について、（役職手当があることを前提として）具体的な算式を定めています。  
たとえば、定額残業代を導入している場合等については、算式を修正する必要があるため、留意してください。

(4) その他  
本規程例では取り上げていませんが、月60時間超の時間外労働については、割増賃金の支払いの代わりに有給の代替休暇を付与することを労使協定で定めることも可能です（ただし、25%の割増率の

割増賃金の支払いは必要）。  
代替休暇を付与する場合、代替休暇の単位は1日または半日である必要があります。  
また、代替休暇を与える期間については、60時間超の時間外労働が生じた月の末日の翌日から2か

月以内とされていることなどにも注意が必要です。  
また、給与規程等の改定作業は、2023年4月1日より早く行なわれると予想されますので、本規程例では、改定内容の施行日について附則で定めています。●