

時間外労働が月60時間を 超えた場合の実務を確認する



**4月から
適用**

ことし4月から、中小企業においても月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%以上となります。本稿では制度の概要のほか、割増賃金額の計算方法、代替休暇を付与する場合の実務的な留意点などを解説します。

精神保健福祉士

脊尾 大雅

特定社会保険労務士

本山 恭子

医師

森本 英樹

割増賃金の 計算方法等

先述したように、法定労働時間

ことしの4月1日から、中小企業においても月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が、25%以上から50%以上に引き上げられます（中小企業に当たるかは、図表1の業種別に、AまたはBの条件を満たすかで判断されます）。すでに大企業では2010年4月から引き上げられていたが、中小企業への適用は、13年間猶予されていました。中小企業にとって、これまでの25%以上から50%以上への変更は、かなりのインパクトが推測できます。

2010年の法改正時、厚生労働省は割増賃金率引上げの理由を、「労働者が健康を保持しながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるようにするため」としています。近年、働き方改革によって時間外労働の上限規制も行なわれていますが、過度な時間外労働を減らすため、また労働に対して少しでも手厚い賃金の支払いを事業主に求めていると言えるかもしれません。

就業規則を変更するには、過半数労働組合もしくはそれがない場合は過半数代表者の意見を聴き、意見書を添付して、就業規則変更届を変更後の就業規則とともに、

である1週40時間、1日8時間を超える時間外労働（法定時間外労働）のうち、1か月60時間を超える部分に対して、ことし4月からは、50%以上の割増賃金率で計算しなければなりません。

50%「以上」ですので、最低50%ですが、企業ごとにそれ以上の率とすることも可能です。何%にするかは、就業規則等において決定する必要があります。

今回の改正に伴い、常時10人以上の労働者を使用している会社では、就業規則の変更も必要となります。

図表1 中小企業の判断基準

業種	A 資本金の額または出資の総額	B 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

所轄の労働基準監督署に提出しなければなりません。まだ変更していない企業は、早めに提出しましょう。

次に、割増賃金の計算方法を見ていきましょう。法定割増賃金率は図表2のとおりです。

次の条件のもと、ケース別に割増賃金を計算してみましょう。

前提条件

- 1か月に70時間の残業が発生
- 算定の基礎となる賃金
1時間の単価 1200円
- 割増賃金率は法定割増賃金率の最低率とする

〔計算例①〕 時間外労働が深夜時間以外の場合

これまでは単純にすべての時間分について割増賃金率25%で計算すれば済みました。

$$1200円 \times 70時間 \times 1.25 = 10万5000円$$

《改正後》

とし4月1日以降は時間外労働60時間までの部分と、60時間超の部分10時間とに、割増賃金率を分けて考えなければなりません。

$$1200円 \times 60時間 \times 1.25 = 9万円$$

$$1200円 \times 10時間 \times 1.5 = 1万8000円$$

$$\text{合計 } 10万8000円$$

となります。

〔計算例②〕 60時間超の時間外労働10時間のうち、深夜労働が5時間あった場合

この場合には、深夜割増賃金率25%以上も加味しなければなりません。

$$\text{深夜割増賃金率 } 25\% + 60時間超割増賃金率 } 50\% = 75\%$$

となります。

$$1200円 \times 5時間 \times 1.75 = 1万5000円$$

ほかに通常の60時間までの時間外労働と、深夜時間帯ではない5時間分の60時間超の残業がありますので、それぞれ計算が必要となります。

$$1200円 \times 60時間 \times 1.25 = 9万円$$

$$1200円 \times 5時間 \times 1.5 = 9000円$$

$$\text{合計 } 10万9500円$$

となります。

月単位の時間外労働の算出方法

次に、月単位の時間外労働の把握方法を、次の条件で計算してみましょう。

図表2 法定割増賃金率

60時間以下の時間外労働	25%以上
60時間超の時間外労働	50%以上
深夜時間外労働	25%以上
法定休日労働	35%以上

図表3 月の労働状況例

日	月	火	水	木	金	土
1	2 (3時間)	3	4 (3時間)	5 (4時間)	6 (2時間)	7 (8時間)
8 (5時間)	9 (3時間)	10 (2時間)	11	12 (2時間)	13 (2時間)	14
15	16 (2時間)	17 (2時間)	18 (3時間)	19 (2時間)	20 (4時間)	21
22	23	24	25 (4時間)	26 (4時間)	27 (4時間)	28 (6時間)
29	30 (5時間) ※うち1時間 深夜残業	31 (3時間)	◀ 網掛け部分は月60時間を超える部分			

注 ()内が時間外労働時間。〈 〉内は法定休日労働時間

握方法を、次の条件で計算してみましょう。

図表3の月の時間外労働の時間を集計します。

前提条件

- 日曜日 法定休日
- 土曜日 所定休日
- 1日の所定労働時間 8時間
- 1か月の起算日 1日
- 算定の基礎となる賃金
1時間の単価 1200円
- 割増賃金率は法定割増賃金率の最低率とする

60時間以下

$$1200円 \times 60時間 \times 1.25 = 9万円$$

60時間超 8時間

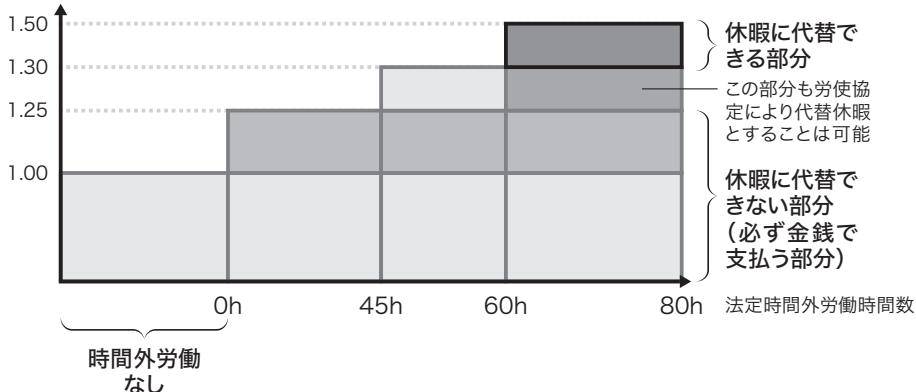
$$1200円 \times 8時間 \times 1.5 = 1万4400円$$

うち深夜時間外労働 1時間

$$1200円 \times 1時間 \times 0.25 = 300円$$

図表4 割増賃金率と代替休暇付与(厚生労働省パンフレットより作成)

割増賃金率 1か月に80時間の法定時間外労働を行なった場合



※先の計算例②では、深夜時間外労働の割増計算について75%として、その時間分だけ60時間超時間外労働時間から切り離して計算しました。この例のように、60時間超の時間をまとめて50%で計算し、深夜割増の25%部分のみを別途計算する方法もあります。

●法定休日労働時間 5時間
1200円×5時間×
1・35=8100円
合計 11万2800円
となります。

代替休暇付与の方法と留意点

1か月60時間を超える法定時間外労働を行なった労働者の健康を確保するために、引き上げた分の割増賃金の代わりに、有給の休暇(代替休暇)を付与する制度を設けることもできます。

代替休暇制度を導入するにあたっては、過半数労働組合もしくはそれがない場合は過半数代表者との間で、労使協定を結ぶことが必要になります。

労使協定で定める必要がある事項は4つあります。具体的な内容は以下のとおりです。

① 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

代替休暇の時間数の具体的な算定方法は次のようになります。

代替休暇の時間数Ⅱ(1か月の法定時間外労働時間数-60)×換算率

※換算率Ⅱ代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率(50%以上)Ⅰ代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率(25%以上)

通常の会社では、換算率は、

●50%Ⅰ25%Ⅱ25%

となり、80時間の法定外労働が発生した場合、

●(80-60)×0・25=5時間

を代替休暇に換算することができます。

たとえば、法定時間外労働が45時間超60時間以下のときの割増賃金率を30%としている会社の場合(図表4)、換算率は、
●50%Ⅰ30%Ⅱ20%
となります。

図表4のように80時間の法定時間外労働が発生した場合は、

●(80-60)×0・2=4時間

という計算になります。

この会社の場合でも、労使協定によつては、60時間を超える割増賃金部分すべてを代替休暇に振り替えることもできます。

② 代替休暇の取得単位

代替休暇制度は、「労働者の休息の機会の確保」が目的ですか

ら、ある程度まとまった単位として、1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。

半日については、厳密に所定労働時間の半分と考えず、午前と午後で比重を変えることも可能とされています。たとえば、午前の取得の場合は3時間30分、午後の取得の場合は4時間30分とする等です。その場合は労使協定でその内容を定める必要があります。

また、端数の時間が発生した場合は、他の有給休暇制度と合わせて取得することを認めることも可能とされています。「他の有給休暇制度」には、会社独自の休暇制度や、法定の年次有給休暇のうち時間単位の有給休暇制度などが該当します。

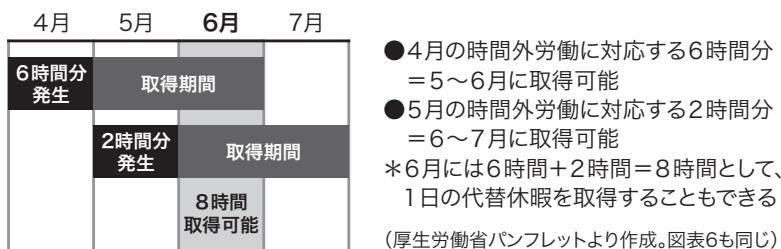
ただし、法定の休暇制度と組み合わせる場合は、労働者自身が取得するかどうかを決める権利を有することが前提となります。

目的は労働者の休息の機会を確保することから、代替休暇制度は、ある程度柔軟性をもった運用ができる制度にすることが可能とされています。

まず、法定の年次有給休暇制度

図表5 2か月連続で代替休暇が発生した場合

4月に6時間分、5月に2時間分の代替休暇に相当する時間外労働を行なった場合
※1日の所定労働時間が8時間、代替休暇の取得期間を時間外労働を行なった月の末日の翌日から2か月とした場合とする



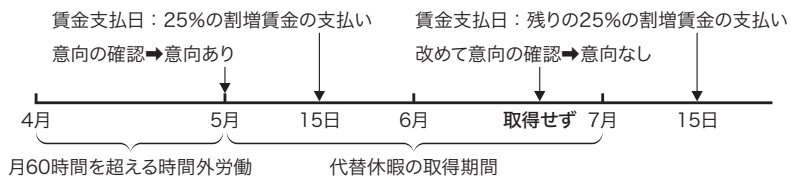
図表6 代替休暇取得の有無による実務手続き

- 賃金締切日が月末 ●支払日が翌月15日 ●代替休暇は2か月以内に取得
- 代替休暇を取得しなかった場合の割増賃金率50%
- 代替休暇を取得した場合の割増賃金率25%の事業場

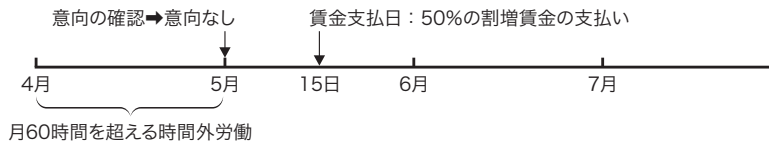
(A) 労働者に代替休暇取得の意向がある場合



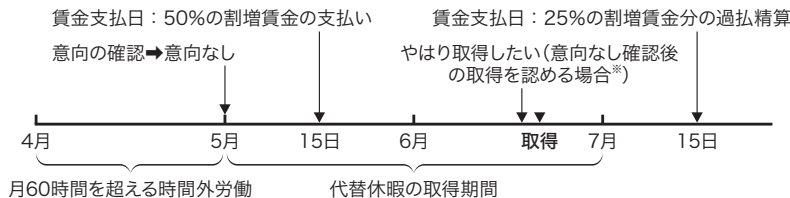
(B) 労働者に代替休暇取得の意向があったが、実際には取得しなかった場合



(C) 労働者に代替休暇取得の意向がない場合、労働者の意向が確認できない場合等



(D) 労働者に代替休暇取得の意向がなかったが、やはり取得したいと意向を表明した場合



※当初の意向確認の際に取得の意向が示されず引上げ分の割増賃金が支払われた場合は、取得を認めないことにすることも可能

者には、代替休暇を取得するかの意向確認が必要です。途中で意向が変わり代替休暇を取得しなかった場合等、様々なケースを想定しておくといでしょう。

具体例を図表6にまとめました。参考にしてください。

なお、労働者が代替休暇を取得しなかったときは、休暇に代替した部分の割増賃金の支払いが必要です。

割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられるのは、会社によっては、人件費が高くなり困ると感じるかもしれません。労働者によっては、代替休暇を取得するより、割増賃金を得たほうがよいと考えるかもしれません。

しかし、制度の趣旨は、労働者の働き過ぎを抑制することにあります。長時間労働は疲労をためるだけではなく、心身の不調を引き起こすこともあります。労働者が休暇をとり英気を養うことで、仕事の質が高まり、会社にとってもプラスの効果が生まれます。

施行まで残された時間はわずかですが、会社にとってよりよい方法はなにか、模索してみてもいいか

をうまく活用してみましよう。それでもなお休暇が足りない状況で、かつ、より休暇を増やしたい場合に、新たに制度を創設して労使協定を結ぶ、という順番で考えるといでしょう。

③ 代替休暇を与えることができる期間

代替休暇は、一定の期間内に与える必要があります。具体的には

「法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月以内の期間」とされています。2か月以内と設定すると、2か月連続で代替休暇が発生した場合、1か月目の代替休暇と2か月目の代替休暇を合算して取得することも可能です(図表5)。

労働者の休息の確保が目的の制度ですから、最大期間の2か月以内とするのがよいでしょう。多忙

のため時間外労働が60時間を超えたわけですから、1か月以内とすると、代替休暇が取得できないことも考えられます。

④ 代替休暇取得の意向確認手続きと割増賃金の支払日

代替休暇の取得は、労働者の意向を踏まえたものでなければなりません。したがって賃金締切日で60時間を超えることが確定した労働

者には、代替休暇を取得するかの意向確認が必要です。途中で意向が変わり代替休暇を取得しなかった場合等、様々なケースを想定しておくといでしょう。

具体例を図表6にまとめました。参考にしてください。

なお、労働者が代替休暇を取得しなかったときは、休暇に代替した部分の割増賃金の支払いが必要です。

割増賃金率が25%以上から50%以上に引き上げられるのは、会社によっては、人件費が高くなり困ると感じるかもしれません。労働者によっては、代替休暇を取得するより、割増賃金を得たほうがよいと考えるかもしれません。

しかし、制度の趣旨は、労働者の働き過ぎを抑制することにあります。長時間労働は疲労をためるだけではなく、心身の不調を引き起こすこともあります。労働者が休暇をとり英気を養うことで、仕事の質が高まり、会社にとってもプラスの効果が生まれます。

施行まで残された時間はわずかですが、会社にとってよりよい方法はなにか、模索してみてもいいか