

## 2. 法定割増賃金率の引上げ

### 1) 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

#### (1) 趣旨

時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うとともに、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的とするものです。一方、少子高齢化が進行し労働力人口が減少する中で、子育て世代の男性を中心に、長時間にわたり労働する労働者の割合が高い水準で推移しており、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労働環境を整備することが重要な課題となっています。

このため、特に長い時間外労働を強力に抑制することを目的として、1か月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、法定割増賃金率を現行の2割5分以上の率から5割以上の率に引き上げることとしたものです。

なお、労働基準法第138条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは適用しないこととされています。

#### (2) 現行制度の概要

時間外労働に対して、使用者は25%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。深夜(22:00~5:00)の時間帯に時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率25%=50%となります。

#### (3) 改正のポイント

##### i) 総論

1か月(※)60時間を超える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。

※1か月の起算日は、賃金計算期間の初日、毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

- 1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率及び1か月の起算日については、労働基準法第89条第1項第2号に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関するものなので、就業規則に規定する必要があります。
- 1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計していった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らない(★)ものです。

中小企業は  
適用が  
猶予されます。  
(p.20参照)

★例えば、所定労働日と法定休日以外の休日で異なる割増賃金率を設定している場合、50%以上の率で計算した割増賃金を支払う部分については、以下のとおりとなります。

例

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

法定休日  
 平日 割増賃金率**25%**  
 法定休日以外の休日 割増賃金率**35%**

計算方法の詳細はp.9 参照

左記の例で、日曜日は休日を取得し、平日は毎日2時間の時間外労働、土曜日は毎回6時間の労働をした場合

↓

1か月の時間外労働時間数

- 平日の合計  $2 \times 23 = 46$ 時間
- 土曜の合計  $6 \times 4 = 24$ 時間

↓

計70時間

↓

**終わりの10時間分**  
 (27日の土曜日の労働のうち終わりの4時間と29日～31日の2時間)について、それぞれ50%以上の率で計算した割増賃金が必要となります。

## ii) 深夜割増賃金との関係

深夜(22:00～5:00)の時間帯に月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

## iii) 法定休日との関係

1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日(※)(上記の例では日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日(上記の例では土曜日)に行った時間外労働は含まれます。

なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものです。

※ 法定休日

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。法定休日に労働させた場合は35%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。

## (4) 具体例

### i) 改正後の割増賃金率

下記のカレンダーのような時間外労働が行われた場合

- 1か月の起算日は毎月1日。休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日（法定休日労働の割増賃金率は35%）とする。
- 時間外労働（平日及び土曜日）の割増賃金率は以下のとおりとする。  
 ・45時間以下＝25% ・45時間超～60時間以下＝30% ・60時間超＝50%
- カレンダー中赤字は時間外労働時間数。

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

月45時間を超える  
時間外労働

月60時間を超える  
時間外労働

割増賃金率は、日曜日を法定休日と定めているので、以下のとおりとなります。

◇時間外労働(45時間以下)	1・2・4・5・8・10・12・13・16日	= 25%
◇時間外労働(45時間超～60時間以下)	18・22・23日	= 30%
◇時間外労働(60時間超)	24・30日	= 50%
◇法定休日労働	7・28日	= 35%

### ii) 就業規則

p.5の就業規則の例もあわせてご参照下さい。

限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を25%、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%とする場合

(時間外労働の割増賃金)

第〇条 時間外労働の割増賃金は、次の算式により計算して支給する。なお、この場合の1か月は毎月1日を起算日とする（賃金計算期間と同じとする）。

(1) 1か月60時間以下の時間外労働について

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

(2) 1か月60時間を超える時間外労働について

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

iii)フレックスタイム制で、所定労働日の時間外労働の割増賃金率と法定休日以外の休日の割増賃金率が異なる場合

- 清算期間は1か月、1か月の起算日は毎月1日、休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日とする。
- 時間外労働の割増賃金率は以下のとおりとする。
- ・1か月60時間以下の時間外労働：平日の時間外労働25%、土曜日の労働35% ・1か月60時間を超える時間外労働：50%
- 法定労働時間の総枠は171時間（正確には171.4時間だが、説明上仮に171時間とする。）
- カレンダー中赤字はその日の労働時間数。

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

時間外労働  
(月60時間以下)

月60時間を超える  
時間外労働

この場合、割増賃金率は、  
右記のとおりとなります。

※20日の労働までは、時間外労働とならない。

- ◇時間外労働(～60時間) 23日～27日(計50時間分) = 25%
- 28日( 10時間分) = 35%
- ◇時間外労働(60時間超) 30日( 9時間分) = 50%

※フレックスタイム制における時間外労働時間数の算定方法について

フレックスタイム制において時間外労働となるのは、清算期間における法定労働時間の総枠を超えた時点以降の労働ですが、時間外労働時間数を算定する方法として、便宜上、標準となる1日の労働時間と各日の労働時間との差を合計して算出する方法を採用している場合は、以下の点に注意が必要です。

- 1か月の起算日は毎月1日、休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日とする。
- 時間外労働の割増賃金率は以下のとおりとする。
- ・1か月60時間以下の時間外労働：平日の時間外労働25%、土曜日の労働35% ・1か月60時間を超える時間外労働：50%
- 法定労働時間の総枠は177時間（正確には177.1時間だが、説明上仮に177時間とする）。標準となる1日の労働時間は8時間とする。
- カレンダー中赤字はその日の労働時間数、()内はそのうち標準となる1日の労働時間を超える労働時間数。

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
	12(4)	12(4)	12(4)	12(4)	12(4)	
8	9	10	11	12	13	14
	12(4)	12(4)	12(4)	12(4)	12(4)	
15	16	17	18	19	20	21
	12(4)	12(4)	11(3)	11(3)	11(3)	
22	23	24	25	26	27	28
	11(3)	9(1)	8(0)	8(0)	8(0)	16(16)
29	30	31				
	10(2)	10(2)				

【原則】法定労働時間の総枠(177時間)を超える労働を時間外労働として算定

※20日の労働までは時間外労働とならない

- ◇時間外労働(～60時間) 23日～27日(11時間+9時間+8時間×3日) 計44時間分=25%
- 28日 16時間分=35%
- ◇時間外労働(60時間超) 30日～31日(10時間×2日) 計20時間分=50%

【便宜上】標準となる1日の労働時間と各日の労働時間との差を時間外労働として算定する場合

- ◇時間外労働(～60時間) 2日～23日 計60時間分=25%
- 〔 2～6日(4時間×5日) 9～13日(4時間×5日) 〕
- 〔 16～20日(4時間×2日+3時間×3日) 23日(3時間) 〕
- ◇時間外労働(60時間超) 24～31日(1時間+16時間+2時間×2日) 計21時間分=50%

上の例の場合、基礎賃金の1時間当たりの金額を1,000円とすると、割増賃金は以下のとおりとなります。

- 【原則】 …(44時間×1.25+16時間×1.35+20時間×1.50)×1,000円=106,600円
- 【便宜上】の方法…(60時間×1.25+21時間×1.50) ×1,000円=106,500円

【原則】の方法による場合と【便宜上】の方法による場合では1か月60時間を超える時間外労働とされる日・時間帯が異なることから、上記の例のように、平日の時間外労働の割増賃金率と土曜日の労働の割増賃金率について、1か月60時間以下については異なるものとし、1か月60時間超については同率としている場合には、②の方法により支払われる割増賃金が①の方法により支払われる割増賃金を下回ることがあります。②の方法を採用する場合であっても、①の方法により支払われる割増賃金を下回らなければなりません。

②の方法を採用してかつ①の方法によるものを下回らないようにするには、1か月60時間を超える時間外労働について平日の引上げ分と土曜日の引上げ分が同様となるようにする(例の場合、60時間超については、平日50%、土曜日60%とする)等の方法が考えられます。

## (5)Q&A

### 1. 変形労働時間制の場合

Q1. 変形労働時間制の場合、時間外労働時間数はどのように計算するのですか。

A1. まず、変形労働時間制の場合に時間外労働となるのは以下の時間です。

①日について

所定労働時間が8時間を超える時間とされている日についてはその所定労働時間を超えた時間、  
所定労働時間が8時間以内とされている日については8時間を超えた時間

②週について

所定労働時間が40時間を超える時間とされている週についてはその所定労働時間を超えた時間、  
所定労働時間が40時間以下とされている週については40時間を超えた時間（①で時間外労働  
となる時間を除く）

③変形労働時間制の対象期間について

対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間（①又は②で時間外労働となる時間  
を除く）

①～③により時間外労働となる時間を、それぞれの1か月の起算日から累積をして計算をします。

### 2. フレックスタイム制の場合

Q2. フレックスタイム制の場合、時間外労働時間数はどのように計算するのですか。

A2. フレックスタイム制の場合、清算期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間が時間外労働となります。したがって、1か月の起算日から、法定労働時間の総枠を超えて労働した時間を累積して計算をします。（詳細はp.10参照）

### 3. みなし労働時間制の場合

Q3. みなし労働時間制の場合、時間外労働時間数はどのように計算するのですか。

A3. みなし労働時間制の場合、労使協定等で定めたみなし労働時間（※）が法定労働時間を超える場合については、その法定労働時間を超えた時間が時間外労働となります。この時間外労働となる時間数を1か月の起算日から、累積して計算をします。

※事業場外みなし労働時間制で労働時間の一部を事業場内業務に従事する場合は、みなし労働時間によって  
みなされる事業場外で業務に従事した時間と事業場内における労働時間を合わせた時間

### 4. 施行日をまたぐ1か月について

Q4. 改正法の施行日である平成22年4月1日をまたぐ1か月については、どのように計算すればよいですか。

A4. 施行日である平成22年4月1日から時間外労働を累積して計算をします。例えば、「1か月60時間」の計算における1か月を、毎月21日～20日としていた場合、平成22年4月1日～4月20日までの時間外労働時間数が60時間を超えた部分について50%の割増賃金を支払う必要があります。

## 2) 代替休暇

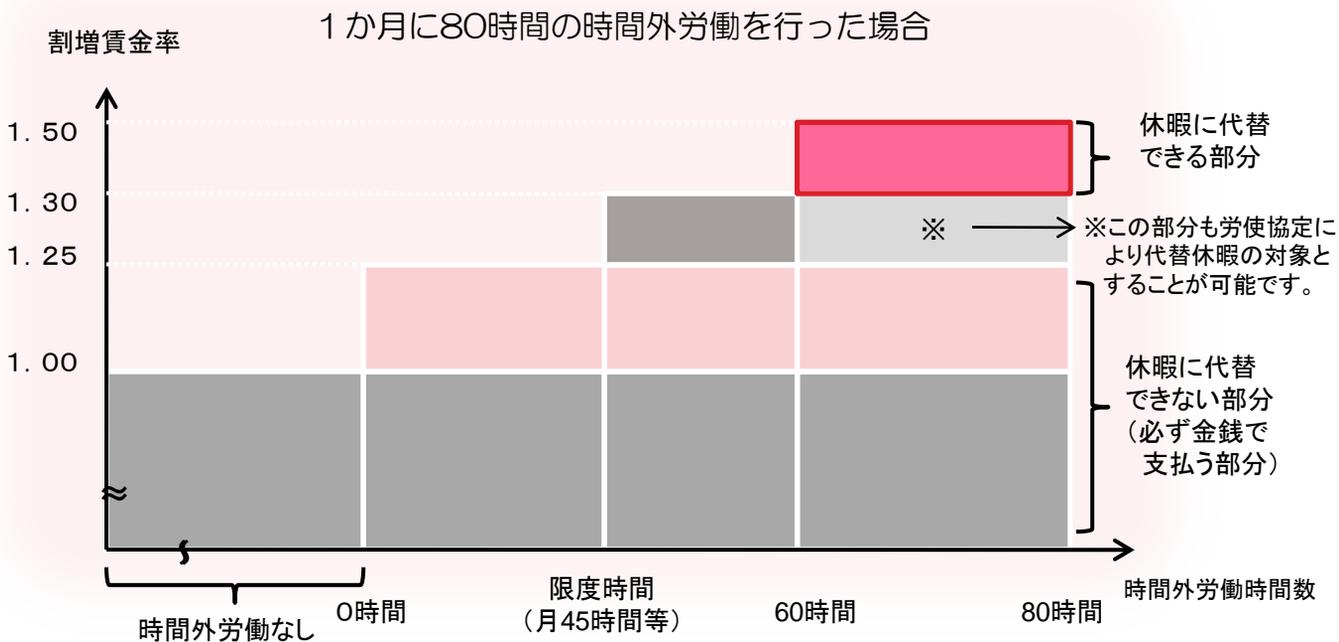
### (1) 趣旨

特に長い時間外労働を抑制することを目的として、1か月について60時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率を引き上げることとされていますが、臨時的な特別の事情等によってやむを得ずこれを超える時間外労働を行わざるを得ない場合も考えられます。

このため、そのような労働者の健康を確保する観点から、特に長い時間外労働をさせた労働者に休息の機会を与えることを目的として、1か月について60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を与えることができることとしたものです。

なお、労働基準法第138条に規定する中小事業主の事業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは適用しないこととされていることに伴い、労働基準法第37条第3項の規定による代替休暇も適用されないこととなります。

### 代替休暇のイメージ図



## (2) 制度のポイント

### i) 総論

1か月60時間を超える時間外労働について、割増賃金の支払に代えて代替休暇を付与することとするには、まず労使(※1)で協定(※2)を結ぶ必要があります。

※1 労働者側の協定当事者は、過半数組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)、それがいない場合は過半数代表者(事業場の労働者の過半数を代表する者)となります。

※2 この労使協定は労働基準監督署への届出は必要ありません。

○労使協定で定めるべき事項は、

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。(詳細については、p.14～p.17参照)

○また、代替休暇の制度を設ける場合には、労働基準法第89条第1項第1号に定める「休暇」に関するものなので、就業規則にもその内容を規定する必要があります。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。

個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

### ii) 割増賃金の支払が不要となる時間

代替休暇を取得した場合、その取得した代替休暇に対して支払われた賃金額に対応した時間外労働時間数に係る引上げ分の割増賃金の支払が不要となります。

具体的には、取得した休暇の時間数を、換算率(p.14参照)で除して得た時間について、引上げ分の割増賃金の支払が不要となります。

### 例

月60時間を超える時間外労働を40時間行い、換算率が25%で、代替休暇取得可能な時間が10時間(40時間×25%)あるという場合、以下の4つの選択肢が考えられます。(所定労働時間が1日8時間、半日を4時間とする)

-  ①時間外労働40時間分すべてを金銭で取得
-  ②半日休暇を1回取得し、残りの時間外労働24時間分(代替休暇6時間分)を金銭で取得
-  ③1日の休暇(又は半日休暇を2回)取得し、残りの時間外労働8時間分(代替休暇2時間分)を金銭で取得
-  ④半日休暇(4時間)を3回取得(労使協定で認められている場合。詳細はp.16参照)

例えば②のように、実際に半日(4時間)の休暇を取得した場合には、時間外労働16時間分に係る引上げ分の割増賃金の支払が不要となります(支払が不要となるのは引上げ分の割増賃金のみです)。この場合、代替休暇が取得されていない24時間(40時間－16時間)分の時間外労働については、50%の割増賃金の支払が必要です。

### iii) 年次有給休暇との関係

○代替休暇は、労働基準法第37条第3項において「(第39条の規定による有給休暇を除く。)」と確認的に規定されているとおり、年次有給休暇とは異なるものです。

○年次有給休暇の付与の要件として、労働基準法第39条第1項は、6か月継続勤務とその期間における全労働日の8割出勤を要件としていますが、労働者が代替休暇を取得して終日出勤しなかった日については、正当な手続により労働者が労働義務を免除された日であることから、年次有給休暇の算定基礎となる全労働日に含まないものとして取り扱うこととなります。

○半日の代替休暇を取得した場合については、年次有給休暇の8割出勤の算定の際の取扱いは、以下のとおりとなります。

- ①残りの半日は出勤した場合・・・その日は出勤したこととなります。
- ②残りの半日は年次有給休暇を取得した場合・・・その日は出勤したものとしなします。
- ③残りの半日は欠勤した場合・・・その日は欠勤したこととなります。

### (3) 労使協定に規定する内容

労使協定で定める事項の具体的な内容は以下のとおりです。

#### i) 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

次のような算定方法を、労使協定で具体的に規定します。

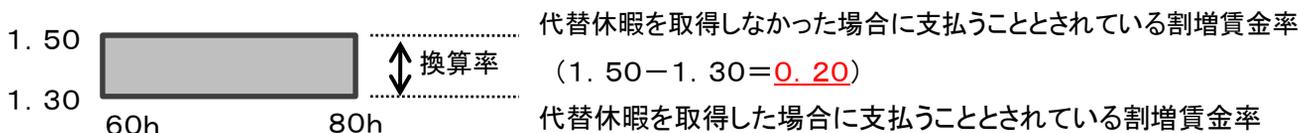
$$\begin{aligned} \text{代替休暇の時間数} &= \left( \text{1か月の時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率} \\ \text{換算率} &= \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率} \end{aligned}$$

50%以上の率で、労使協定で定めます。 25%以上の率で、労使協定で定めます。

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の時間外労働時間に対する引上げ分(50%以上-25%以上)の割増賃金額に対応する時間数となります。

#### 例1

1か月45時間を超える時間外労働の割増賃金率が30%、  
1か月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%であり、  
「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」が30%、  
「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」が50%とした場合



◇この場合、代替休暇の時間数は(80時間-60時間)×0.2=4時間となります。