

## 第84回 時間外労働の 法定割増賃金率引上げ適用拡大

改正労働基準法が施行され、これまで中小企業に適用されていた割増賃金率の猶予措置が終了。企業には、より効率的な事業経営が求められている。

1週間に1日、または4週を通じて4日の法定休日労働をさせない場合は、35%の法定休日割増手当を支払う必要があります。法定休日労働は、それ自体が時間外労働なので、ある法定休日の労働が8時間を超えても、さらに25%を加える必要はありません。

ただし、深夜割増は「深夜に労働したことに対する割増」なので、法定休日かつ深夜に労働させた場合は、60%（35%+25%）割増しを支払うことになりま

す。すので、事業者が取得の思いで回している事を強いることはできません。

ただ、ピンチはチャ

長時間労働に対する割増率の引上げは、事が回ってしまっているからこそ「緊急・重金を払え」を意味する「要マトリックス」のものではなく、「長く働かせることは会社にとって損である」ということを客観的に明確にするものと言えま

「緊急かつ重要」といす。長時間労働は、会う第一象限に入れて、社にとつては人材管理（離職、休職、人材確保）を進めてみることは、労働基準法に違反するリスク、長い目で見て有効な先

騰のリスクをもたらす。そうそう、法定時間

### 【代替休暇(いじり)】

これまで月60時間を超えて時間外労働(残業等)を命じていた事業者は、支払うべき残業代が増えることになり

ます。

### 【法定時間外割増と深夜割増との関係】

### 【法定時間外労働と割増賃金】

法定労働時間は「1日8時間、1週40時間(特例措置対象事業場は1週44時間まで)」と定められています。

これを超えた労働に対しては、最低25%割増した賃金を支払わなければなりません。

令和5年4月1日から、ひと月の法定時間外労働時間が60時間を超えた場合、この割増率を、最低50%で計算することが必要になりました。すでに大企業には適用されていますが、猶予期間を経て中小企業にも適用されることになりました。

所定労働時間か否かにかかわらず、深夜(午後10時から午前5時までの間)に労働させた場合、25%の深夜割増手当を支払う必要があります。法定時間外労働をさせる場合、50%(25%+25%)割増した時間外手当を払わなければなりません。

月60時間を超えた時間外労働を深夜に行わせる場合は、75%(50%+25%)割増した時間外手当を支払わなければならないことになり、かなりのインパクトとなります。

【法定時間外割増と法定休日割増との関係】

労使協定を結ぶことによって、1か月60時間を超える法定時間外労働の割増賃金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。この休暇を取得した労働者に対しては、月60時間を超えた分についても、割増率50%で計算しなくともよく、労使協定で定められた換算率を引いた人はいない中、やっと

### 【法定時間外割増と法定休日割増との関係】

いかわは個々の労働者の意思に委ねられま

### 今月の筆者

#### ●プロフィール

主に、入管への申請取次、社会保険・労働保険の各手続き、就業規則等人事労務・人事評価制度に関する相談などに対応しています。

片野 行政書士・  
社会保険労務士事務所

行政書士  
特定社会保険労務士

片野 真理子

### コラムのご感想・ご意見は下記まで!

一般社団法人不動産ビジネス専門家協会  
東京都千代田区神田東松下町28番地  
小林ビル101 ☎03-3527-1876  
<http://www.fudosan-pro.biz/>