

図表① 時間外労働の割増賃金

第X条 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か月は毎月〇日とする。

(1) 法定労働時間を超えて、かつ1か月60時間以内の時間外労働に対する部分

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

(2) 法定労働時間を超えて、かつ1か月60時間を超え労働させた時間外労働に対する部分

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

出所：厚生労働省岡山労働局版リーフレットに筆者が加筆修正

を教えてください。

就業規則の変更についても対応

図表② 代替休暇に関する労使協定例

〇〇株式会社（以下「会社」という。）と〇〇株式会社従業員代表△△△△は、代替休暇に関し、次のとおり協定する。

（対象者及び期間）

第1条 代替休暇は、賃金計算期間の初日を起算日とする1か月（以下「1か月」という。）において、60時間を超える時間外労働を行った者のうち、半日以上の代替休暇を取得することが可能な者（以下「代替休暇取得可能者」という。）が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から2か月以内に与えられる。

（付与単位）

第2条 代替休暇を付与する単位は1日又は半日とする。この場合の半日とは、午前（午前8時から正午）、又は午後（午後1時から午後5時）の4時間をいう。

（代替休暇の計算方法）

第3条 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じて得た時間数とする。

2 前項の換算率は、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇取得した場合に支払う割増賃金率25%を差し引いた25%とする。また、会社は、代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率（25%）で除した時間数については、25%の割増賃金の支払いを要しない。

（代替休暇の時間数の扱い）

第4条 前条の代替休暇の時間数は、代替休暇を取得する時期が代替休暇を取得できる第1項の期間中である場合は、前々月及び前月の代替休暇の時間数を合算して半日又は1日とすることができることとする。この場合の代替休暇の時間数は、前々月の時間数を優先する。

（代替休暇取得の意向確認）

第5条 会社は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った代替休暇取得可能者に対して、当該月の末日の翌日から5日以内に、代替休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5日以内に代替休暇取得の意向が確認できないときは、意向がなかったものとみなす。代替休暇の取得日は従業員の意向を踏まえ決定することとする。

（賃金の支払日及び清算）

第6条 会社は、前条の規定による代替休暇取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賃金額を除いた部分を、通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に代替休暇が取得されなかった場合には、取得されないことが確定した月に係る割増賃金支払日に残りの25%の割増賃金を支払うこととする。

第7条 会社は、第5条の規定による意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。

（協定の効力）

第8条 本協定は、令和XX年XX月XX日より効力を発する。

令和YY年YY月YY日

〇〇株式会社 代表取締役 ☐ ☐ ☐ ☐ 印

〇〇株式会社 従業員代表 ☐ ☐ ☐ ☐ 印

出所：厚生労働省岡山労働局版リーフレット

月60時間超え時間外労働 割増率引き上げへの対応について

Q

2023年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%になると聞きました。これに伴い、有給の休暇を与えることで割増率引き上げ分の割増賃金の支払いに代えることもできるとのことですが、この場合の割増賃金の計算はどうしたらよいでしょうか。

A

2010年4月から施行されている改正労働基準法では、1

カ月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合、超えた

労働時間について法定割増賃金率を5割以上に引き上げることとしています。この措置は、23年4月1日から中小企業にも適用されることになります。

1. 改正のポイント

1カ月の起算日からの時間外労働時間（法定労働時間を超える時間外労働時間）を累計していき、60時間を超えた時間から

鈴木義一

飯田橋労務管理事務所
（商工研相談業務委嘱先）
特定社会保険労務士

図表③ 代替休暇に係る就業規則の記載例

- 第X条 時間外労働が1か月60時間を超えた労働者は、時間外代替休暇に関する労使協定に基づき、その超えた時間に対する割増賃金に代えて時間外代替休暇を取得できる。
- (2)時間外代替休暇の単位は1日（8時間）、半日（4時間）とし、代替できる最大の時間の算定は次による。
- (3)代替できる最大時間＝（1か月の時間外労働時間－60時間）×0.25
- (4)時間外代替休暇を取得できる期間は、当該時間外労働時間が60時間を超えた月の翌月1日から2か月とする。
- (5)労働者が時間外代替休暇を取得しようとする場合には、当該月の末日から○日以内に会社に申し出ることとする。この申し出がなかった場合には、50%で計算した割増賃金を支払うこととする。
- 第Y条 割増賃金は次の計算式により計算して支給する。
- (2)法定労働時間を超えて、かつ、1か月60時間を超えて労働させた時間外労働に対する部分（(3)の代替休暇を与えた時間を除く。）
- $$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$
- (3)法定労働時間を超えて、かつ、1か月60時間を超えて労働させた場合であって、代替休暇に充当した時間外労働に対する部分
- $$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{△△手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

図表④ 割増賃金に代えて代替休暇の対象とできる時間の換算方法

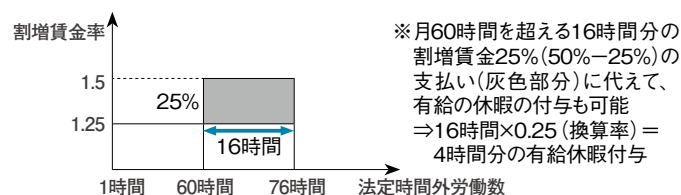
$$\text{代替休暇の時間数} = \frac{\text{1か月の時間外労働時間数} - 60\text{時間}}{\text{換算率}}$$

$$\text{換算率} = \frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率（50\%以上）} - \text{代替休暇を取得した場合支払うこととされている割増賃金率（25\%以上）}}{}$$

出所：図表③④ともに厚生労働省岡山労働局版リーフレットに筆者が加筆修正

図表⑤ 代替休暇のイメージ図

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。



出所：厚生労働省リーフレットに筆者が加筆修正

76時間の時間外労働を行った場合の例を紹介しますと、代替休暇として与えることができる時間数は、図表⑤となります。

この労使協定は、代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の従業員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。個々の従業員が実際に代替休暇を取得するか否かは、従業員の意思により決定できるものです。

50%以上の率で計算した割増賃金となります。この集計には、法定休日（1週1日または4週4日）に行った労働時間は含まれません。法定休日以外の休日（例えば土曜日や祝日）に労働したことにより、1週間の労働時間が40時間を超える場合は、時間外労働として累計に含まれます。

これに伴い、時間外労働の割増賃金率や1か月の起算日等について、就業規則に明記してお

く必要ができてきます。

2. 就業規則の変更

実際には、賃金規則等の変更も必要となります。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、図表①のような規定が例示されています。

3. 代替休暇の付与制度

特に長い時間外労働をさせた従業員に休息の機会を与えるこ

とを目的として労使協定を締結することで、「1か月について60時間を超えて時間外労働を行わせた場合に、法定割増賃金率の引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇（代替休暇）を付与することができ」とされています。

代替休暇を取得した場合、その代替休暇に対して、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き上げ分の割増賃金の支払いが不要となります。

代替休暇の取得単位は、1日・半日・1日または半日のいずれかで付与することになります。代替休暇を与える期間は、1か月60時間を超えた月の末日から2か月以内の期間です。

労使協定で定める事項として、代替休暇取得ルールに沿った労使協定例を図表②、就業規則への規定例を図表③に掲げました。代替休暇の時間数として、労使協定で定める具体的な算定方法は図表④の通りとなります。

