

2023年2月号

(2023年2月16日発行)

大阪：〒598-0013 大阪府泉佐野市中町 1-2-4

e-mail：[info@senshu-sr.com](mailto:info@senshu-sr.com)

HP：<https://senshu-sr.com>

## 泉州経営協会 静社労士事務所便り

### 月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%、小学校休業等対応助成金終了予定

先月は数十年に1度という大寒波で寒い日々が続きましたね。会社に電気座布団を持ち込んでなんとかしのぎました(従業員同士で取り合いになりましたが。。。)。さて今月は月60時間超の時間外労働の割増賃金率50%、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の終了についてご案内していきます。

※過去の事務所便りは、<<https://senshu-sr.com/>>の事務所便りタブよりご覧頂けます。

#### ◆中小企業でも月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%に引上

大企業ではすでに適用済みの月60時間超の時間外労働の割増賃金率50%について、中小企業では適用が猶予されておりましたが、2023年4月から企業規模を問わず適用されることとなります。

厚生労働省：<<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>>抜粋

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業、中小企業ともに50%  
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

#### ◆時間外労働時間の算出

一般労働制(変形労働制や裁量労働制等でない)の場合、時間外労働時間は、1日8時間を超えた時間数と週40時間を超えた時間数になります。ただし、これらが重複している時間は除きます。例えば、下表の週の場合、1日8時間を超えた時間数は3時間、週40時間を超えた時間数11時間になります。ただし、これらのうち3時間は重複してカウントしているので、この週の時間外労働は、3時間+11時間-3時間=11時間になります。

なお、法定休日(例えば日曜日)労働した場合は、割増賃金率35%ですので、時間外労働時間数には含めません。

対象時間	日	月	火	水	木	金	土	合計時間
労働時間	0	8	9	10	8	8	8	51
1日8時間を超えた 時間外労働時間	0	0	1	2	0	0	0	3

右表は、月のカレンダーの場合で、月～土の時間数は、時間外労働時間を表しています。時間外労働時間数の合計が60時間を超えた緑色の日は50%割増になります。

カレンダー	労働	割増賃金率
白色	時間外 (60時間以下)	25%
緑色	時間外 (60時間超)	50%
赤色	法定休日	35%

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

↑ 法定休日労働      ↑ 月60時間を超える時間外労働

厚生労働省：<<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>>抜粋 (右表)

### ◆就業規則や雇用契約書の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則等の変更が必要になります。例を参考に、時間外労働が月 60 時間超の割増賃金率は 50%になること、月の起算日を明記しましょう。

雇用契約書	賃金 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月 60 時間以内 ( 25 ) % 月 60 時間超 ( 50 ) %
-------	--

### 就業規則

<p>(割増賃金) 第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。 (1) 1 か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の 1 か月は毎月 1 日を起算日とする。 ① 時間外労働 60 時間以下・・・25% ② 時間外労働 60 時間超・・・50% (以下、略)</p>
--

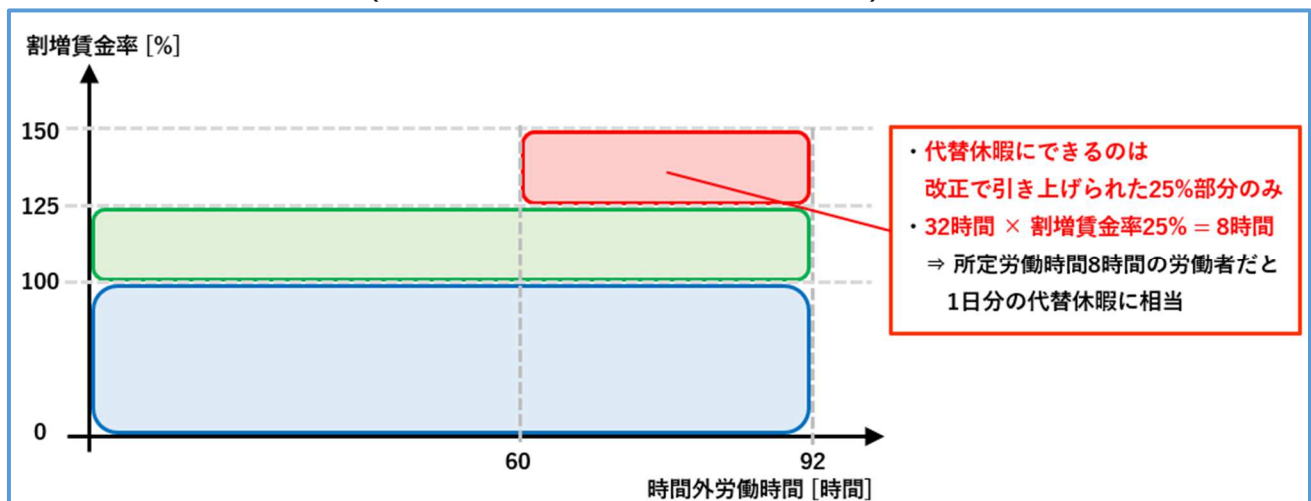
厚生労働省：<<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>> 抜粋

### ◆代替休暇

代替休暇とは、割増賃金率が引き上げられた 25%部分について、割増賃金の代わり有給の休暇を付与する制度です。なお、この**制度を導入するかは会社判断**ですので、導入しないことも可能です。導入する場合は、代替休暇の単位(1日または半日。なお、端数の時間がある場合、時間単位の年次有給休暇(労使協定必要)と合わせて1日または半日で与えることもできる)や代替休暇を与えることができる期間等を定めた労使協定が必要になります。

下記は、月 92 時間の時間外労働をしたときの割増、代替休暇導入の場合の参考例になります。

- ・現行：時間あたりの賃金 × 25% × 92 時間
- ・改正：時間あたりの賃金 × 25% × 60 時間 + **時間あたりの賃金 × 50% × 32 時間**  
(※時給 2,000 円の労働者の場合、現行と改正の差額は 16,000 円)
- ・改正 (代替休暇導入)：時間あたりの賃金 × 25% × 60 時間 + **時間あたりの賃金 × 25% × 32 時間 + 代替休暇 1 日** (※1 日の所定労働時間が 8 時間の労働者)



### ◆新型コロナウイルス感染症に係る小学校対応助成金終了予定、別制度へ

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により仕事を休まざるをえない保護者を支援するため、年次有給休暇とは別の休暇(賃金全額支給)を取得させた事業主に対し、その全額(ただし上限額有り)を助成する**新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金は 3 月 31 日をもって終了予定**です。

厚生労働省：<<https://www.mhlw.go.jp/content/001051061.pdf>>

4 月以降は、両立支援等助成金の特例となり、雇用保険被保険者のみが対象、支給額は 1 人あたり 10 万円、1 事業主につき 10 人まで(上限 100 万円)になる見込です。特別有給休暇取得制度の規定化等も必要になります。

厚生労働省：<<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001042307.pdf>>