



# ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

**Q** すっかり忘れていましたが、中小企業でも60時間を超えた残業時間の割増しが50%になるのですね。確認のため、くわしく知りたいのですが。

**A** そうなんです。大企業はすでに1か月の時間外労働が60時間を超えたら割増率が50%になっていますが、中小企業では2023年4月1日から施行されます。大企業で施行されたのが2010年4月1日でしたから、すっかり忘れていましたね。13年も空いていました。

その間労働時間に関する考え方がかなり変わってきました。ある裁判例では時間外を1分単位で支払いなさいと言う判例が出てからは、出退勤をデジタル化する動きが加速されています。昔は「印鑑」を押すだけとか、タイムカードを押しても15分以下は切り捨てなんて時代もありました。(本来は全て違反です)従業員の知識も増え、以前のような労務管理では会社運営は難しくなりました。

中小企業とは、①②いずれかに該当する企業です。

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する労働者数
小売業(飲食店含む)	5000万円以下	50人以下
サービス業	5000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

改めて、4月から中小企業に施行される内容を振り返りましょう。

- (1)1か月60時間以内 25%増し
- (2)1か月60時間超 50%増し
- (3)1か月60時間超が深夜時間に 75%増し  
※深夜時間とは(22:00~5:00)
- (4)法定休日労働 35%増し  
※法定休日労働は1週間に1回で、法定休日労働は60時間の算定に含まれない時間外労働。

具体的に変わる点は、②時間外労働が60時間を超えた場合(法定休日労働時間を除く)の割増が50%、③深夜は75%と計算するところです。

1か月の時間外労働が60時間時間を超えた場合割増賃金を支払う代わりに、代替休暇制度という休暇を取得する場合は割増が免除されます。割増を払ってもらいより休暇を取った方が良いと判断するのはあくまでも「労働者」で会社が指示することはできません。

## 《代替休暇制度》

この制度を導入するにあたっては過半数労働組合、それが無い場合は過半数代表者との間で「労使協定」を結ぶ必要があります。

### 〈労使協定で定める事項〉

#### (1)代替休暇の時間数の具体的な算出方法

1か月80時間の時間外労働をした場合、20時間の代替休暇の時間数は下記のように計算します。

$$1.5\% - 1.25\% = 0.25\%$$

$$(80 \text{ 時間} - 60 \text{ 時間}) \times 0.25 = 5 \text{ 時間}$$

この場合5時間の代替時間数ですが、時間単位の取得は不可なので1日にした方が良いでしょう。

#### (2)代替休暇の単位

1日又は半日のいずれか。

休息時間を確保するため時間単位の取得は不可。

#### (3)代替休暇を与える事ができる期間

休息が目的なので「2か月以内」に与えること

#### (4)代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

例えば、「給与締切日から5日以内に使用者が労働者に、代替休暇を取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する」というように具体的に協定します。代替休暇を取得する予定だったものの、取得できなかった場合の割増し賃金支払日も決めておきましょう。

### 《注意点》

- ・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も考えられます。
- ・法定休日は、就業規則で定めておくとカウントしやすいです。

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980