

ビルメンテナンスの現場で知っトク 中小企業の 割増賃金率引き上げ

教えて
律子先生!!

2023年4月1日からは、中小事業主にも月60時間超えの時間外労働の割増賃金率が50%になります！

2008年の労働基準法改正（施行は2010年4月1日）で、**時間外労働が1か月60時間を超えた場合**にその超えた部分の時間について、**割増賃金率が50%以上に引き上げられました**（労基法第37条ただし書）が、人員や設備投資の余力が少ない**中小企業**についてはその経済的な負担の大きさに配慮し、当分の間、割増賃金率の引き上げに係るこの規定の**適用が猶予**されることとされました。

しかし、働き方改革関連法による労働基準法の改正によって、上記の**猶予措置が2023年3月31日をもって廃止される**ことになりました。したがって、2023年4月1日からは、中小事業主にも労基法第37条1項ただし書の規定が適用されることになりました。

4人の登場人物と一緒に、詳しく学んでいきましょう！



律子先生

労務管理のエキスパート。法改正などをわかりやすく伝えることが目標。



ビル助
(清掃会社社長)

社員が自分の子供にも入ってもらいたいと思えるような会社づくりを目指している。経営者としての責任も重く感じている。



ビル太郎(主任)

清掃会社入社20年目の正社員。部下の面倒見がよい。



ビル美

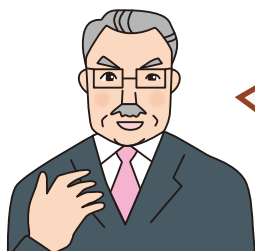
入社2年目。10時～16時の時短勤務のパート従業員。

いっしょに頑張ろう！
応援しているよ!!



1

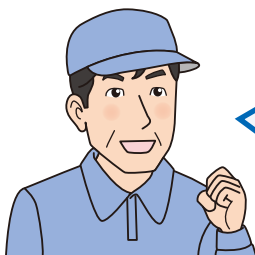
中小企業の割増賃金率引き上げ



いよいよ、中小企業についても、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上に引き上げられるのですね。

働き方改革関連法で決まってはいましたが、経営者としては、コロナ禍による経営ダメージが十分に回復したとはいえず、物価の高騰や賃金の引き上げ等の問題もあるなかで、我々ビルメンテナンス業の中では余裕のない中小企業もあると思います。

しかし、法を遵守するということは企業にとっても大切なことなので、内容をしっかり理解して、適切な運用をしていきたいです。



私はどうしても残業が多くなってしまっているので、大企業と同じ基準で残業代を払ってもらえるようになることはうれしいです。

ただ、同時に労働時間の適正管理もしっかりしていかなければならないと思います。法律は分かりづらくて、つい敬遠しがちですが、必要なものは、しっかり勉強していきたいです。

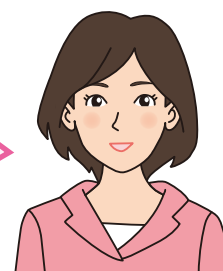


私たちパート従業員の中で、月に60時間を超えて残業をする人はいません。でも、割増賃金のこと、きちんと知っておきたいです。自分の賃金のことを正確に理解することは大切だと思うようになったからです。律子先生にまた分かりやすく教えてもらいたいです。

2010年4月に施行された改正労働基準法は、時間外労働の割増賃金率を50%以上に引き上げて、長時間・過重労働をセーブしようというものでした。

中小企業はこれが猶予されていましたが、働き方改革関連法により、2023年4月からは大企業と同様に適用されることになります。

ここではまず、時間外労働の割増賃金率を50%以上に引き上げることを規定した労基法第37条1項ただし書きをしっかりと確認しましょう！



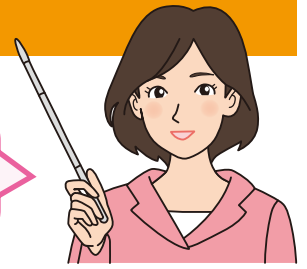
(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

労働基準法 第37条1項

使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率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。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割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。

2 改正のポイント

改正のポイントは以下の通りです。



中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります。

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50% (2010年4月から適用)
中小企業は25%

	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%	25%

(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%

▶ 2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

※中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

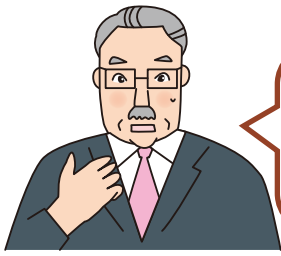
業 種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小 売 業	5,000万円以下	50人以下
サ ー ビ ス 業	5,000万円以下	100人以下
卸 売 業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

ここでは、ビルメンテナンス業は**サービス業**に該当します。
また、中小企業かどうかは、個別事業場ではなく、**企業単位**で判断します。



3

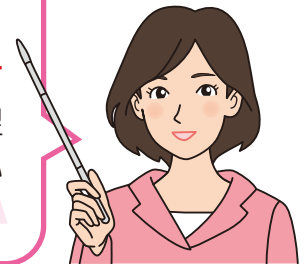
施行日をまたぐ場合の割増賃金の計算



わが社は、賃金締切日を20日としています。2023年3月21日から4月20日までの間に施行日（4月1日）があります。このように施行日をまたぐ場合は、どのように計算すればよいですか？

20日締めの会社の場合の計算も、以下の図のとおり**施行日である4月1日からの累計でカウントします。**

4月1日をまたぐ賃金締切日がある場合、割増賃金を計算するにあたって、時間外労働が月60時間を超えているかどうかは、**その月の分だけは変則的に4月1日から賃金締切日までの日数**で計算をして、その翌月からは賃金締切日を基準にして1か月の時間外労働を計算するということになります。



20日締めめの会社の場合

施行日
4/1

施行日からの累計でカウントする

3/21	3/31	4/1	4/20
30時間		40時間	

※時間は期間中の時間外労働時間



施行日4/1から**40時間**なので
50%にならない

3/21	3/31	4/1	4/20
30時間		65時間	



施行日4/1から65時間なので
5時間分が50%となる

3/21	3/31	4/1	4/20
30時間		40時間	

**70時間となるので
10時間分が50%となる**

4/21	4/31	5/1	5/20
30時間		40時間	

×

1か月で見ることはしない

4 しっかり理解! 割増賃金の算定

ここからは割増賃金の基本を確認しましょう。
割増賃金は、以下の3種類があります。



種 類	支 払 う 条 件	割 増 率
時 間 外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間・1年360時間等)を超えたとき	25%以上(※1)
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき(※2)	50%以上(※2)
休 日 (休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深 夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

(※1)25%を超える率とするよう努めることが必要です。

(※2)中小企業については、2023年4月1日から適用となります。

所定と法定の違い(法定労働外労働)



時間外労働というのは、毎月の残業時間のことでしょうか？

一般的に考えられている「残業」と法律上の「時間外労働」が異なる場合があるので注意が必要です。

いわゆる「残業」というと、会社で定めた「所定労働時間」を超える時間のことを指すと考えられる方が多いのではないのでしょうか。一方、**法律上の「時間外労働」とは、労働基準法で定められた「法定労働時間」(1日8時間・1週40時間)を超える時間**のことをいいます。

例えば、始業時刻が9:00、休憩時間が12:00~13:00、終業時刻が17:00の会社であれば、所定労働時間は7時間となります。

この場合に、9:00に始業し18:00に終業した労働者については、いわゆる「**残業**」は**1時間分**になりますが、**法律上の「時間外労働」は無し**となります。

ですから、この1時間は、通常の賃金の割合での支払いで足り、**法律的には割増賃金の支払い義務は生じません**。しかし、会社によっては時間外の割増賃金を会社で定めた「所定労働時間」を超える時間としているところもあります。どちらにするかは、各会社の就業規則等によるものとなります。



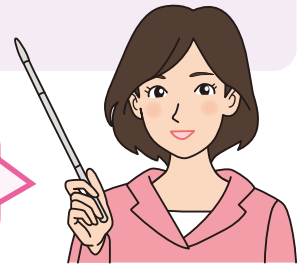
(労働時間)

労働基準法 第32条

使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

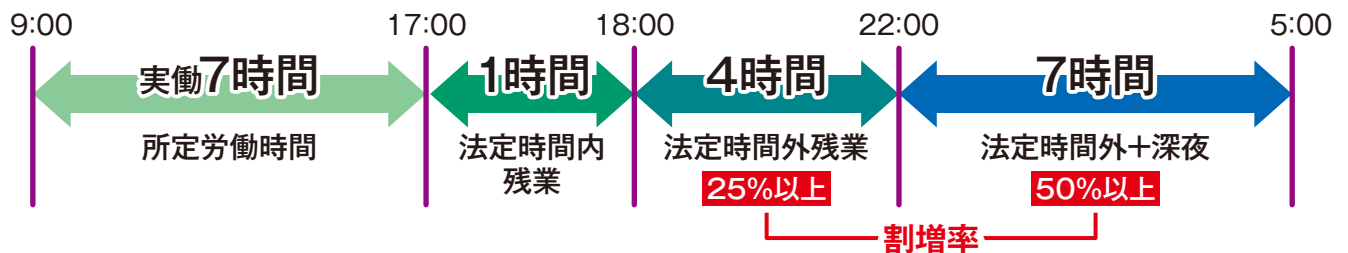
下記は、具体的な割増賃金の計算例です。



所定労働時間が始業時刻が9:00、休憩時間が12:00～13:00、終業時刻が17:00の会社の場合

- 17:00～18:00⇒1時間あたりの賃金×1.00×1時間
- 18:00～22:00⇒1時間あたりの賃金×1.25×4時間
- 22:00～ 5:00⇒1時間あたりの賃金×1.50(1.25+0.25)×7時間

法定時間内残業
法定時間外残業
法定時間外残業+深夜



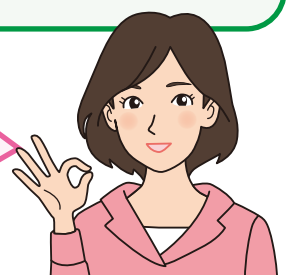
深夜と重なった場合の取扱い

それでは、ここでビル美さんに問題です。
月60時間を超える法定時間外労働を、深夜（22時から5時まで）の時間帯に行う場合、割増率はどうなるのでしょうか？



今までの話を組み合わせて考えてみます。
深夜割増賃金率は25%で、これに月60時間を超える法定時間外労働の割増率50%を加えると75%になるので、**75%以上の割増賃金が支払われる**ということでしょうか。

ピンポン！正解です！



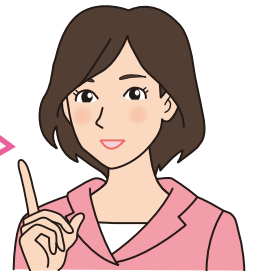
所定と法定の違い（法定休日労働）

いわゆる休日労働というと、会社で定める「所定」休日に労働した時間と考える方が多いのではないのでしょうか。一方、**法律上の休日労働とは、労働基準法で定められた「法定」休日に労働した時間のことを**いいます。

労働基準法では原則として、使用者は労働者に対して毎週少なくとも1回休日を与えなければならないとされています。このため、「**法定**」**休日とは、1週間につき1日の休日のこと**をいいます。

例えば、毎週土曜・日曜を所定休日、そのうち日曜を法定休日と定めている事業場であれば、土曜日に労働した時間は「法定」休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が「法定」休日労働となります。

月曜～土曜までに労働した時間が40時間を超えていた場合には、超えた時間は「時間外労働」にカウントされるので、注意が必要です。



（休日）

労働基準法 第35条

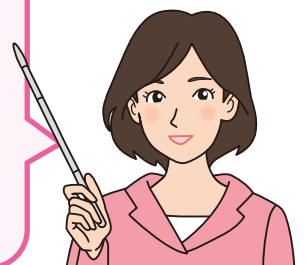
使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、四週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。

月60時間を超える法定時間外労働の算定と法定休日労働との関係

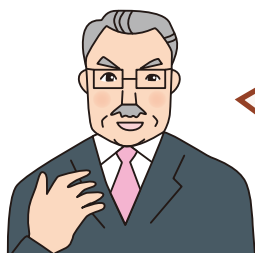
以上から、**月60時間を超える法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれません。**

それ以外の休日（例えば土曜日）に行ったものは法定休日労働にはならず、それが1日8時間、週40時間を超えた場合は、法定時間外労働として**60時間のカウントに含まれることになります。**ですから、法定外休日（例えば土日が休日の場合で日曜が法定休日として、土曜日が法定外休日の場合の土曜日）に労働させた場合、その土曜日の労働は休日労働ではなく週40時間を計算するにあたっての「時間外労働」となります。



なかなか難しいですね。部下にも説明ができるように、きちんと理解しないとなあ。

具体的な算出方法例

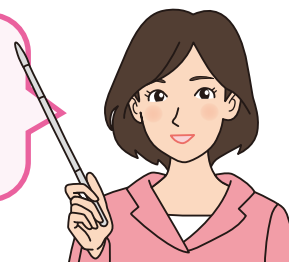


確かにそうだね。特に「所定」と「法定」の違いなど、きちんと把握しておく必要がありそうだ。

律子先生、働き方改革関連法の改正労基法で罰則付き時間外労働の上限規制で月の休日労働時間数をカウントするようになりましたが、今回は、割増賃金の対象としてのカウントなので、趣旨はまったく違いますね。

はい。今回は、割増賃金の対象であることをしっかりご理解いただくようお願いします。

また、下記の具体的な算出方法もご覧になって理解を深めてください。



具体的な算出方法（例）

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して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りません。

算出例 ▶1か月の起算日は毎月1日

▶法定休日は日曜日

▶カレンダー中の日曜日以外の数字は、
時間外労働時間数

▶時間外労働の割増賃金率

60時間以下…25%

60時間超……50%

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

割増賃金率

■時間外労働(60時間以下)……………紫色部分=25%

■時間外労働(60時間超)……………緑色部分=50%

■法定休日労働……………赤色部分=35%

代替休暇制度は、1か月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の方の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与するという制度です。

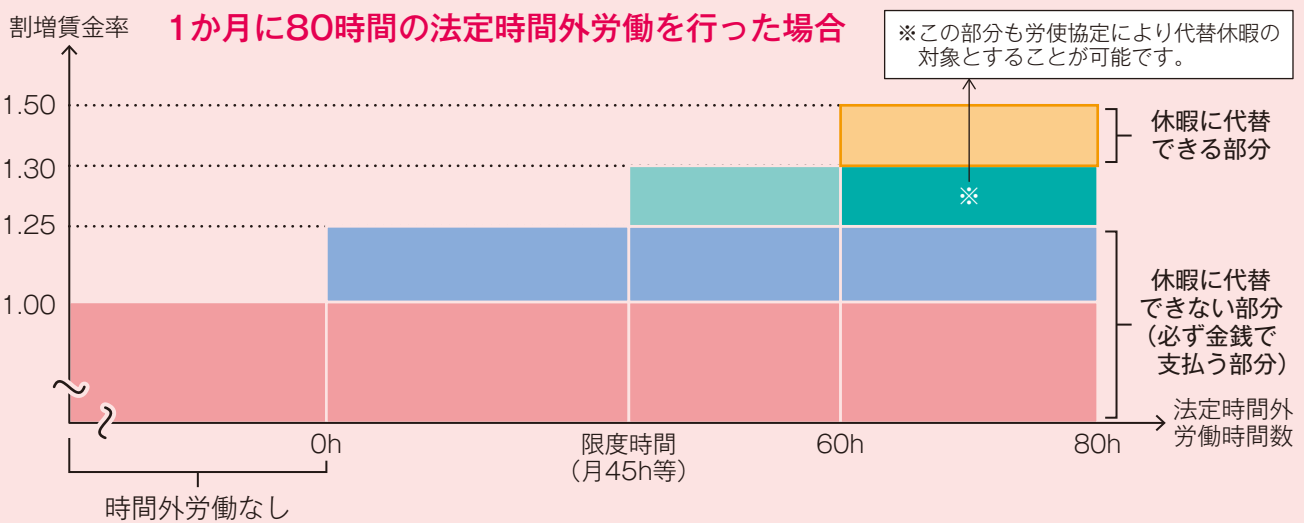
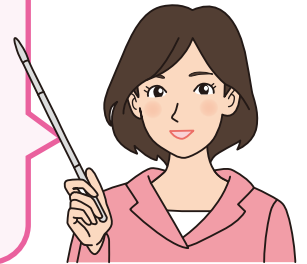
代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

労使協定で定める事項は、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および割増賃金の支払日の4つがあります。

詳しくは厚生労働省のホームページをご覧ください。

なお、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。

※平成28年に厚生労働省が行った労働に関する調査では、**平均して8割の企業に制度がない**という実態です。



参考 厚生労働省「平成28年就労条件総合調査」より

1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定めの有無、
割増賃金率階級、代替休暇制度の有無別企業割合

（単位：%）

企業規模・ 中小企業該当 区分・年	1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め								
	時間外労働の 割増賃金率を 定めている企業 ¹⁾		定めている ²⁾	1か月60時間を超 える時間外労働に係 る割増賃金率		代替休暇制度		定めて いない	
				25～49%	50%以上	制度あり	制度なし		
平成28年調査計	[92.5]	100.0	27.4	(100.0)	(45.4)	(53.4)	(20.7)	(79.3)	72.6

注：1) []内の数値は、全企業のうち、時間外労働の割増賃金率を定めている企業割合である。

2) ()内の数値は、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を「定めている」企業を100とした割合である。

6

就業規則の変更

割増賃金の引上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合がありますので、その場合は届け出も忘れないようにしなければなりません。下記は、モデル就業規則の規定例です。



(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)

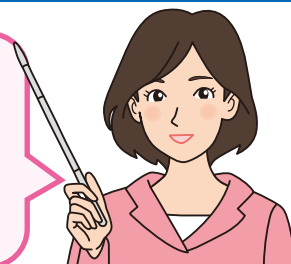
例

7

労働時間の適正把握

60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げの問題を考える前提として、労働時間の適正な把握が必要です。

以下は、平成29年1月20日付けの「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」のポイントです。



労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

●使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること

(1) 原則的な方法

- ・使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
- ・タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること

(2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ①自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
- ②自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
- ③使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない**こと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること

●賃金台帳の適正な調製

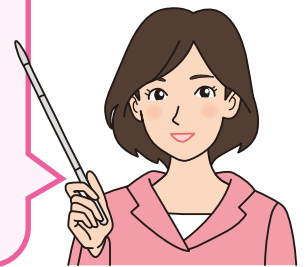
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

8

時間外労働削減への対処

大企業と同じ基準で割増賃金を支払わなければならないことが経営に大きな影響を与えるということで、できるだけ長時間労働を減らそうとしている中小企業もあるようです。

こういう方々に向けた**助成金制度とその活用方法や、時間外労働削減の好事例集**が厚生労働省のホームページで紹介されているので参考にしてみてください。



助成金のご案内

働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成。



働き方改革推進支援助成金の活用方法(例)

労務管理の報告業務が非効率な状況で、時間外労働時間が月60時間を超える労働者が複数名存在した

- 勤怠管理システムを導入各自の労働時間を把握し、業務を平準化
- 就業規則に月60時間超の割増賃金率の規定を改正

取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

勤怠管理システム導入費用と就業規則の改正費用に、働き方改革推進支援助成金を活用

助成率 75%

一定の要件を満たした場合
80%

上限額 最大250万円

事業場内賃金の引き上げ等の一定の要件を満たした場合
最大490万円

業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成。



時間外労働削減の好事例集



おことわり



今回、できるだけわかりやすく説明するため、なるべく法律用語ではない一般的に使われている言葉を使いました。

また、このリーフレットはビルメンテナンス業の現場で必要と思われる最小限のもので、もっと詳しく知りたいという方は、厚生労働省作成の下記のリーフレットをご参照ください。



中小企業の事業主の皆様へ：2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

月60時間を超える法定時間外労働に対して、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

https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/091214-1_03.pdf



働き方改革関連法のあらまし(改正労働基準法編)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000611834.pdf>

時間外労働の上限規制わかりやすい解説

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>



時間外労働の上限規制“お悩み解決”ハンドブック

<https://www.mhlw.go.jp/content/000761382.pdf>

中小企業の働き方改革成功読本

<https://www.mhlw.go.jp/content/000765373.pdf>



わたしの会社の働き方改革取組事例集

<https://www.mhlw.go.jp/content/000916903.pdf>

**従業員の働きやすい職場づくり＝適切な労務管理
を推進するビルメンテナンス企業を支援します**



公益社団法人
東京ビルメンテナンス協会

〒116-0013 東京都荒川区西日暮里5-12-5

TEL : 03 (3805) 7555

<https://www.tokyo-bm.or.jp/>