

1-1. 厚生労働省モデル就業規則(令和4年11月版)

(割増賃金)

第40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__日__を起算日とする。

- ① 時間外労働45時間以下・・・25%
- ② 時間外労働45時間超～60時間以下・・・35% ← **25%**
- ③ 時間外労働60時間超・・・50%
- ④ ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・35% (残り15%の割増賃金は代替休暇に充当する。)

(2) 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年__月__日を起算日とする。 ← **25%**

(3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記(1)及び(2)のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

1-2. 厚生労働省モデル就業規則(令和4年11月版)

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 月給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times \underline{1.35} \times \text{時間外労働の時間数} \quad \leftarrow \text{1.25}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times \underline{1.40} \times \text{時間外労働の時間数} \quad \leftarrow \text{1.25}$$

1-3. 厚生労働省モデル就業規則(令和4年11月版)

- ② 休日労働の割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

- ③ 深夜労働の割増賃金（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

解説

【第40条 割増賃金】

- 1 法定労働時間を超えて労働させた場合には2割5分以上、法定休日（週1回又は4週4日）に労働させた場合には3割5分以上、深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働させた場合には2割5分以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払わなければなりません（労基法第37条第1項・第4項）。なお、時間外労働が深夜に及んだ場合には5割以上、休日労働が深夜に及んだ場合には6割以上の割増率で計算した割増賃金をそれぞれ支払わなければなりません。

1-4. 厚生労働省モデル就業規則(令和4年11月版)

- 2 会社の定める所定労働時間が法定労働時間よりも短い場合、所定労働時間を超えて法定労働時間に達するまでの時間分については、労基法を上回る措置として割増賃金を支払う契約となっていない限り、通常の労働時間の賃金を支払えばよいこととなります。
- 3 月給制の場合の割増賃金の計算の基礎となる1時間当たりの賃金は、基本給と手当（本規程例の場合、役付手当、技能・資格手当及び精勤手当が該当します。家族手当や通勤手当等割増賃金の算定基礎から除外することができる手当は除きます。）の合計を、1か月における所定労働時間数（ただし、月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1か月の平均所定労働時間数）で除して算出します。また、時間給の場合は、時間額が1時間当たりの賃金となります（労基則第19条）。
- 4 割増賃金の算定基礎から除外することができる賃金には、家族手当や通勤手当のほか、別居手当、子女教育手当、住宅手当、退職金等臨時に支払われた賃金、賞与等1か月を超える期間ごとに支払われる賃金があります（労基法第37条第5項、同法施行規則第21条）が、これらの手当を除外するに当たっては、単に名称によるのではなく、その実質によって判断しなければなりません。
- 5 労基法第41条第2号に定める「監督又は管理の地位にある者」（以下「管理監督者」といいます。）については、同条によって労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しないとされている一方、深夜労働に関する規定の適用は排除されていません。このため、時間外労働又は休日労働の割増賃金の支払の問題は生じませんが、深夜労働については割増賃金を支払わなければなりません。

1-5. 厚生労働省モデル就業規則(令和4年11月版)

6 月60時間を超える時間外労働については、割増賃金率は5割以上とされています。ただし、中小企業については、令和5年3月31日までの間、引上げが猶予され、月60時間を超える時間外労働の部分についても2割5分以上とされています。

適用が猶予される中小企業に該当するか否かについては、「出資金の額又は出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。社会福祉法人等で資本金や出資金の概念がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

【適用が猶予される中小企業】

業種	資本金の額または出資の総額		常時使用する労働者の数
小売業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下	又は	100人以下
卸売業	1億円以下	又は	100人以下
その他	3億円以下	又は	300人以下

また、中小企業にも時間外労働の限度基準は適用されますので、特別条項付き三六協定を結ぶ際に、特別の事情のもとに限度時間を超えて時間外労働させる場合の当該限度時間を超える時間外労働に係る割増率を定めた場合には、これを就業規則に盛り込まなければなりません。

なお、1か月60時間の算定には、法定休日に労働した時間数は含まれませんが、法定外の休日に行った労働における時間外労働の時間数は含まれます。

2-1. 就業規則(賃金規程)の改定

福井労働局リーフレット(抜粋)

2 就業規則の変更

割増賃金率の引上げに係る中小企業への適用猶予措置が令和5年3月31日で廃止されるため、割増賃金の計算方法を変更する必要があります。1か月60時間を超える時間外労働が見込まれており、常時10人以上の労働者を使用している事業場では、就業規則を変更して、所轄労働基準監督長に届け出る必要があります。

第〇条 割増賃金は次の計算式により計算して支給する。

(1) 法定労働時間を超えて、かつ、月60時間以内の時間外労働に対する部分
$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

(2) 法定労働時間を超えて、かつ、月60時間を超え労働させた時間外労働に対する部分
$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$