厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

法定割増賃金率の引き上げについて

～令和５年４月１日より中小企業を含め全面適用となります～

滋賀労働局労働基準部監督課
中根　里彩

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

法定割増賃金率の引き上げについて

◆ 平成２２年４月１日に施行された改正労働基準法により、大企業の月６０時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が５０％に引き上げられた。令和５年（２０２３年）４月１日より中小企業を含め全面適用となり、中小企業の１か月６０時間を超える時間外労働の割増賃金率が５０％に引き上げられる。

（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。

深夜・休日労働の取扱い

◆ 深夜労働との関係

月６０時間を超える時間外労働を深夜の時間帯（２２時００分から翌５時００分）に行わせる場合、

深夜割増賃金率２５％＋時間外割増賃金率５０％＝７５％

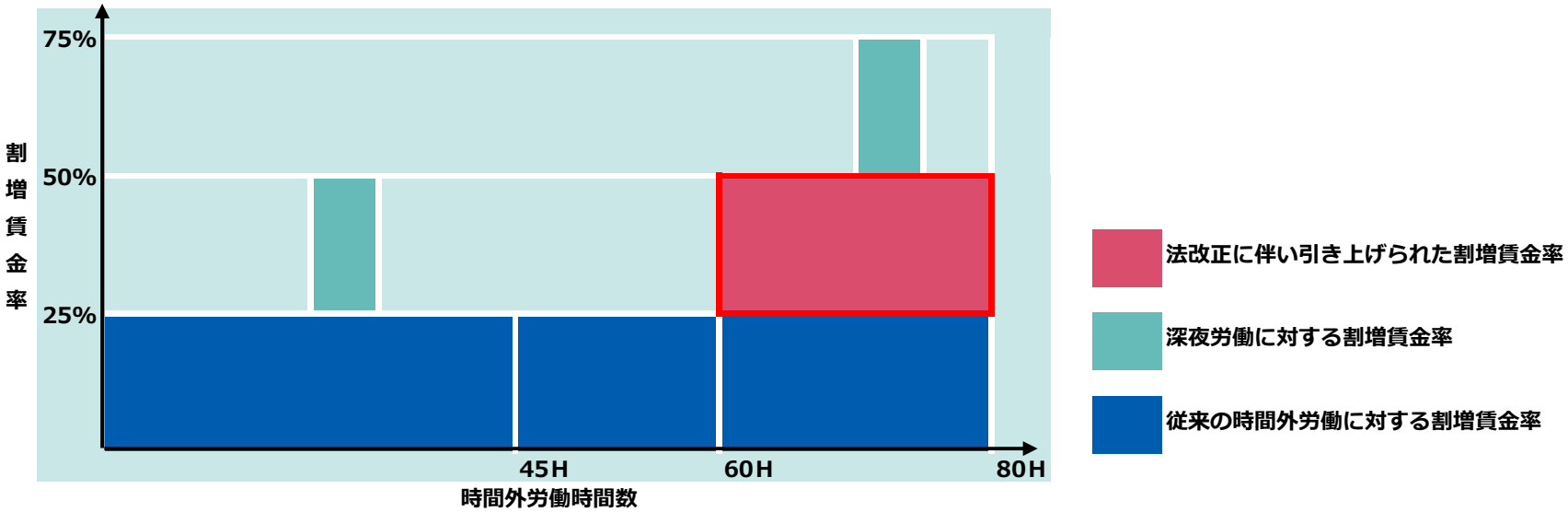
となる。

◆ 休日労働との関係

月６０時間の時間外労働の算定には、労働基準法第３５条に規定する法定休日に行った労働時間※は含まれない。

但し、法定休日以外の休日に行った休日労働が法定労働時間を超えた場合、時間外労働の算定に含まれる。

※休日労働の割増賃金率は３５％



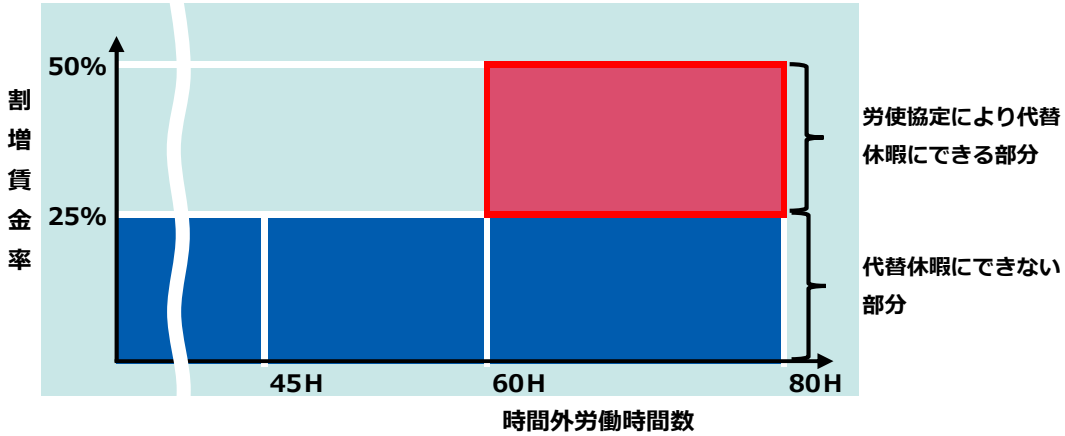
代替休暇について

◆ 代替休暇

１か月６０時間を超える時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、過半数組合（過半数組合がない場合は事業場の過半数代表者）と労使協定を締結することで、引き上げ部分の割増賃金の支払の代わりに有給の代替休暇付与することができる。

◆ 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代替休暇の取得決定方法、割増賃金の支払日



代替休暇の算定方法

代替休暇の時間数 ＝（1か月の時間外労働時間数 -60）× 換算率

換算率 ＝ 代替休暇を取得しなかった場合に支払こととされている割増賃金率 － 代替休暇を取得した場合に支払こととされている割増賃金率

（例）８０時間の時間外労働を行った場合の代替休暇

５０%-２５%＝２５%（左図の換算率）

（８０－６０）×２５%＝5時間・・・代替休暇時間

就業規則の変更について

◆ 就業規則

賃金の決定等に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項となるので、割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合がある。

また、変更された就業規則は遅滞なく、所轄労働基準監督署長宛て届け出る必要がある。

（記載例）

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か月は毎月〇日を起算日とする。

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・・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・・・２５％（残り２５％の割増賃金は代替休暇に充当する。）

厚生労働省　モデル就業規則　検索

スタートアップ労働条件　検索

厚生労働省では、ホームページへの「モデル就業規則」※のアップロード、スタートアップ労働条件サイトへの「就業規則作成支援ツール」の設置により、就業規則の作成支援を行っています。

※　厚生労働省のホームページからも直接見れます。
ホーム ＞ 政策について ＞分野別の政策一覧 ＞
雇用・労働 ＞労働基準 ＞事業主の方へ ＞
モデル就業規則について