

働き方改革 関連法案に対応!! 建設業の 労務管理

第6回



アスミル社会保険
労務士事務所代表
特定社会保険労務士

櫻井 好美

民間企業に7年勤務後、
2002年櫻井社会保険労務士事務所（現・アスミル社会保険労務士事務所）を設立。

【主なコンサルティング・セミナー内容】
就業規則・労働環境整備、人事評価制度コンサルティング、賃金制度コンサルティング、退職金コンサルティング、働き方改革セミナー、管理職向け労務管理セミナー、建設業向け社会保険セミナー、介護セミナー、WLBセミナー、女性の働き方セミナー、学生向け働く前に知っておいてほしいこと 等

SUBJECT ▶ 月60時間超の時間外労働の割増率の引き上げ

いつからスタート?

2023年4月より、1ヶ月の時間外労働が60時間を超える場合は、割増率を50%以上で支払わなくてはなりません。

残業代の計算方法

法定労働時間を超えて働く場合、また法定休日に働く場合には、会社としてやらなくてはならないことが2つあります。1つは、時間外労働（残業）の限度時間を定める36協定書の締結および届出、もう1つは残業代の支払いになります。前号では、1つ目の36協定書の記載方法について解説をしました。今回は残業代の計算方法についてご案内します。

まず、残業代の計算方法の原則ですが、月給者であっても日給者であっても、まずは時間単価を計算し、それに対して割増率をかけて算出します。

（右図：「残業代の割増率」参照）

（右頁：「残業代の計算方法（例）」参照）

割増率50%以上の考え方

2023年4月からは、先ほど解説した25%の割増率が、月の残業時間が60時間を超えたときに50%以上の割

増率で払わなくてはなりません。具体的にカレンダーでみていきます。

（右頁：「割増率50%以上の考え方（例）」参照）

日給者であっても残業代

日給者であっても、法定労働時間を超えて、または法定休日に働くのであれば、残業代は必要です。例えば、1日8時間労働の会社だとします。月曜日から金曜日まで仕事をすれば、すでに金曜日の時点で40時間労働をしたことになります。ということは、土曜日の出勤は日給であっても40時間を超える労働

となるため、時間外労働となり、割増で支払いが必要になります。

ポイント!!

建設業の場合、時間外労働の上限規制は2024年4月からですが、60時間超えの割増率に関しては建設業だからといった特例はありません。現実的には2024年よりも先に割増率が施行されるのです。ということは、2024年4月まで余裕があると考えのではなく、2023年4月には月の時間外労働が60時間に押さえられるようにしていきましょう。

残業代の割増率

労働時間に含まれる時間	割増率
法定労働時間超 (1日8時間 1週40時間)	25% 増
法定休日 (週1日もしくは4週4日)	35% 増
深夜労働 (22時～5時)	25% 増

（例） 残業代の計算方法

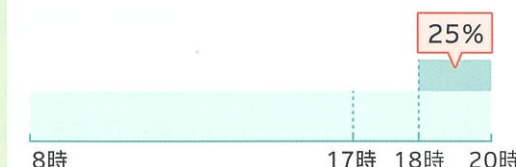
始業8時 終業17時 休憩2時間 所定労働時間 7時間 の会社 時給 1,200円 の場合

① 18時まで残業した場合



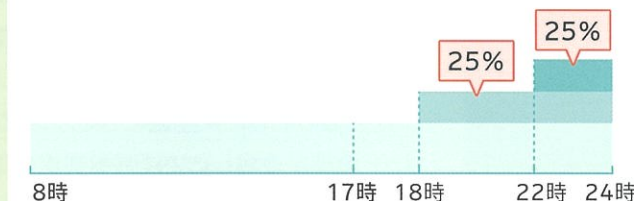
1時間の残業
法定労働時間内（8時間以内）の残業なので、
割増率は不要。
1,200円のお支払いで大丈夫です。

② 20時まで残業した場合



17時～18時・・・1,200円
18時～20時・・・1,200円×1.25×2時間
＝3,000円
合計4,200円の残業代になります。

③ 24時まで残業した場合



17時～18時・・・1,200円
18時～22時・・・1,200円×1.25×4時間
＝6,000円
22時～24時・・・1,200円×(1.25+0.25)×
2時間＝3,600円
合計10,800円の残業代になります。

（例） 割増率50%以上の考え方

下記のカレンダーのような時間外労働が行われた場合※

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 5時間	5 5時間	6
7 5時間	8 5時間	9	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15	16 5時間	17	18 5時間	19	20
21	22	23	24 5時間	25 5時間	26	27
28 5時間	29 5時間	30 5時間	31	月60時間を超える時間外労働		

※1か月の起算日は毎月1日。休日は土曜日及び日曜日、法定休日は日曜日（法定休日労働の割増賃金率は35%）とする。

割増賃金率は、日曜日を法定休日と定めているので、以下のとおりとなります。

■時間外労働（60時間超）
24・30日＝50%
■法定休日労働
7・28日＝35%