

経理・人事部門の基本有用情報

## 社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金引上げ

中小企業に対して猶予されていた月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金の引上げが、2023 年 4 月 1 日から規模に関係なく全企業に適用されます。

### 割増賃金率の引き上げ

割増賃金率の引き上げは、企業への長時間労働の抑制を目的に、2010 年 4 月から施行されていましたが、これまで中小企業には一部適用が猶予されていました。2023 年 4 月以降は、すべての企業を対象に、月 60 時間を超える労働時間に対しては割増賃金率を 50%以上とするよう義務が課されます(図 1 参照)。

また、月 45 時間を超える労働時間に対する割増賃金率を労働基準法で定める最低基準である 25%以上とするよう努力義務が課されているため、この努力義務を履行する場合は月 45 時間以下、45 時間超 60 時間以下、60 時間超という 3 段階の割増賃金の計算が必要になります。また時間外労働が深夜に及んだ場合は更に 25%の割増賃金が発生します。

### 代替休暇

月 60 時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康維持のため、労使協定を結ぶことにより、労働者の希望に応じて引上げ分の割増賃金に代えて有給の代替休暇を付与することが認められます。

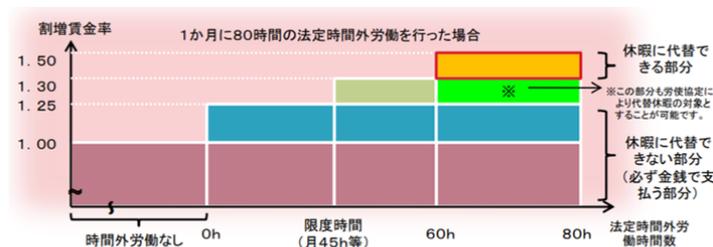
代替休暇を取得した場合、代替休暇に対して支払われる賃金分だけ、月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の支払が不要となります。(図 2 参照)

(図 1)

(2023年3月31日まで)		(2023年4月1日から)	
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%		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		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	60時間超
大企業	25%	50%	50%
中小企業	25%	25%	50%

【中小企業の皆様へ】周知パンフレット (PDF) 【厚生労働省ホームページ】

(図 2)



月 60 時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金 (PDF) 【厚生労働省ホームページ】

### 就業規則の整備

就業規則の割増賃金率の記載を変更し、代替休暇を導入する場合は代替休暇に関する項目の追加が必要です。

### もう少し補足！

労働者が健康を保持しつつ、生活のための時間を確保して働くことができるようになることを目的に、割増賃金の引き上げ、時間外労働の上限規制(月 45 時間・年 360 時間)と近年法改正が重ねられました。しかし、慢性的な人手不足等により、長時間労働を抑制する労働環境の確保は簡単ではなく、かつ 36 協定に特別条項を設定すれば、1 年のうち 6 か月を限度として上限を超えた時間外労働が可能であることから、長時間労働やそれに伴う労働者の健康への影響は未だ懸念されています。

このような背景を勘案すると、割増賃金率の引き上げへ向けた準備は勿論ですが、長時間労働が発生しない職場づくりのため、IT ツールの導入や、フレックスタイム制の導入など、会社にあった施策を検討してみてもいいかもしれません。