

2023年4月から割増賃金率が引き上げられます！

2020年4月より、中小企業において残業時間の上限規制が適用され、3年が経過しようとしています。働き方改革を進める取り組みの一環として、割増賃金率の引上げが、2023年4月より中小企業にも適用されます。改正後の割増賃金率を確認し、労働環境の整備に取り組みましょう。

①割増賃金率とは

労働時間の上限は、原則として、1週間40時間、1日8時間と決まっています。（労働基準法第32条）これを超える労働を法定時間外労働、いわゆる残業ということになります。会社は、労働者に法定時間外労働の他、深夜労働、休日労働をさせた場合は、割増賃金を支払わなければなりません。

2010年4月から大企業では、「**月60時間以上の時間外労働**」について、**割増率50%以上**の割増賃金の支払い義務が適用されています。今まで中小企業には猶予期間が設けられていましたが、**2023年4月からは猶予期間が終了し、中小企業にも適用されること**になります。

	現行制度 (2023年3月まで)		改正後 (2023年4月～)	
	月60時間 以下	月60時間 超	月60時間 以下	月60時間超
中小 企業	25%以上	25%以上	25%以上	50%以上

なお、1か月の起算日は、原則、賃金計算期間の初日を基準に考えます。

2023年4月1日を含む1か月については、2023年4月1日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、50%以上の率で割増賃金を計算します。

②深夜労働との関係

深夜労働とは、**午後10時～午前5時までの**時間帯における労働のことで、従業員に深夜労働をさせた場合25%以上の割増率で割増賃金の支払いが必要になります。（労働基準法第37条）

1か月60時間を超える法定時間外労働が深夜に行われた場合には、**時間外割増賃金率50%以上＋深夜割増賃金率25%以上=75%以上**の割増率となります。

③法定休日労働との関係

使用者は1週間に1日または4週間を通じて4日以上
の休日を与えなければなりません。（労働基準法第35条第1項）これを「法定休日」といい、法定休日に労働させた場合は35%以上の率で割増賃金を支払わなければなりません。

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、**法定休日に行った労働は含まれません**が、法定外休日に行った法定時間外労働は含めて算定します。

（例：週休2日のうち1日は休み、1日は労働する場合）

④代替休暇制度

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を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それが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】

- 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、割増賃金の支払日の4つがあります。

⑤具体的な内容

1) 代替休暇の時間数の具体的な算定方法

例：月80時間の時間外労働をさせた場合
代替休暇の時間数

$$= (80-60) \times 0.25 \text{ (割増上乘せ分)}$$
$$= 5\text{時間 となります。}$$

2) 代替休暇の単位

まとまった単位で与えることによって労働者の休息の機会を確保する観点から、**1日、半日、1日または半日**のいずれかにより与えることとされています。

3) 代替休暇を与えることができる期間

法定時間が労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から**2か月以内の期間**で与えることを定めてください。

4) 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

例えば、月末から5日以内に使用者が労働者に取得するか否かを確認し、取得の意向がある場合は取得日を決定する、というように、取得日の決定方法について協定しておきましょう。

労使協定を締結せず、代替休暇を導入しない場合、会社は、月60時間を超えた残業時間について50%以上の割増賃金率で支払うこととなります。

代替休暇制度を導入した場合、代替休暇を取得するか割増賃金として支払いを受けるかは、法律上、労働者の意志により決定されますので、後からトラブルにならないよう、意思確認の手続き、取得日の決定方法等を明確にしておきましょう。

2023年4月の法改正に備え、就業規則・給与規程の改定や、労働時間の適正把握・業務の効率化・勤怠システムの整備等の対応が必要です。

お困りごとがございましたら、お気軽にご相談ください。