

人事よろず相談室

アドバイザーに聞く

2023年4月から、月60時間超残業の割増賃金率引き上げの猶予措置が廃止になります



社労士事務所 HANA
代表 久世 直子

特定社会保険労務士
第一種衛生管理者
キャリアコンサルタント

Q 当社は中小企業なのですが、4月から月60時間超の残業については、割増率が50%になると聞いています。注意点等について教えてください。

A 働き方改革推進の取り組みのひとつとして、月60時間超の法定時間外労働に対する割増賃金率の引上げが、これまで猶予されていた中小企業に対してもいよいよ適用されることとなりました。賃金率に関する改正の概要と、引き上げに向けて中小企業が進めておくべき対策について、解説します。

＜解説＞

◆改正の概要について

中小企業における月60時間超の法定時間外労働に対する割増賃金については、これまで、労働基準法37条1項ただし書により、延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていたものの、労働基準法附則138条により、中小企業については、当分の間、労働基準法37条1項ただし書の規定は適用しないものとして、猶予されていました。

しかし、これが、2018年の労働基準法改正により改められ、2023年4月1日から労働基準法附則138条による猶予が廃止されることになり、これまで1箇月の労働時間が60時間を超えても割増率が25%以上でよかったものが、大企業と同じく50%以上となります。

◆中小企業が準備すべきポイント

(1) 適正な労働時間の把握

現在の勤怠管理システムに問題がないかを確認しておくことも重要です。特にテレワーク環境下では従業員の自己申告のみで勤怠が記録されているケースも多いため、PC使用時間など客観的な記録と合わせて管理し、そこに大きな乖離がある場合は実態調査を行うことも必要です。また『記録の上では労働時間が守られているような働き方・見せ方を現場が慣習的に行っていないか』などにも注意が必要です。

(2) 残業の削減・体制強化

月60時間を超える時間外労働が発生している中小企業では、残業代が大きく増加する可能性があります。業務の見直しや増員によって各個人の労働時間を削減・平準化するなど、従業員・企業共に無理なく生産性を高められる方法を早めに検討しておくことが重要です。

(3) 代替休暇（新設）の導入

代替休暇制度とは、月60時間を超える時間外労働について、50%以上の割増賃金の支払いの代わりに有給休暇（代替休暇）を付与しても良いという制度（労働基準法37条3項）です。ただ、この制度を利用するためには労使協定を結ぶ必要があります。また、代替休暇を取得するか否かの判断は労働者に委ねられていることに注意しましょう。

＜代替休暇 時間数の計算式＞

代替休暇の時間数 = (1カ月の法定時間外労働時間 - 60) × 換算率 (※)

(※) 換算率 = 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率 - 通常の割増賃金率

(法定の割増賃金率を前提にすると、50% - 25% = 25%となります)

(例) 月70時間の時間外労働を行った場合

規定の60時間を超えた10時間分において、割増賃金率の増加分である25%を支払う代わりに、10時間の25%である2.5時間分の有給休暇を与えることができます。ただし、代替休暇は、1日又は半日単位で付与する必要があります。また、代替休暇は、60時間を超えた月の末日の翌日から2カ月以内に与えなければなりません。

中小企業の法定割増賃金率引き上げは、短期的に見れば『人件費増加』と見られてしまいかねません。しかし中長期的には、職場環境の改善や、生産性の向上に取り組む良いきっかけとなるかと思えます。職場環境の改善や就業規則の見直しなど、早急に確認し準備を進めることが求められます。

算出例

- ・1カ月の起算日は毎月1日
- ・法定休日は日曜日
- ・カレンダー中の時間は時間外労働時間
- ・時間外労働の割増賃金率
60時間以下…25%
60時間超…50%

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

法定休日労働

月60時間を超える法定時間外労働（網掛け部分）

＜深夜労働がある場合＞

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

＜休日労働がある場合＞

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれません。それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。