



来年4月から月60時間超の時間外労働の割増賃金率を引上げ

厚生労働省は、2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられることから、中小企業の事業主に対して注意を呼びかけています。2023年3月31日までは、月60時間超の残業割増賃金率は、大企業が50%（2010年4月から適用）、中小企業は25%ですが、来年4月からは、月60時間超の残業割増賃金率は、大企業、中小企業ともに50%に引き上げられます。

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。深夜労働との関係では、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。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が、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

代替休暇については、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。また、割増賃金率の引上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。例えば、就業規則に時間外労働に対する割増賃金率の明記があるケースでは、「時間外労働に対する割増賃金は、時間外労働60時間以下……25%、時間外労働60時間超……50%」と定めることになります。

また、働き方改革に取り組む中小企業事業主には、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する「働き方改革推進支援助成金」制度があります。勤怠管理システム導入費用と就業規則の改正費用に、働き方改革推進支援助成金を活用できるものです。助成率は75%(一定の要件を満たした場合は80%)、上限額は最大250万円で、事業場内賃金の引上げ等の一定の要件を満たした場合は最大490万円となります。

なお、中小企業に該当するかは、企業単位で定められた「資本金の額又は出資の総額」又は「常時使用する労働者数」を満たすかどうかで判断されます。それは、「小売業」であれば資本金の額又は出資の総額が5千万円以下、常時使用する労働者数が50人以下、「サービス業」は同5千万円以下、100人以下、「卸売業」は同1億円以下、100人以下、「上記以外のその他の業種」は同3億円以下、300人以下、というものです。

