

労働・助成金情報 特急便

第 122 号 (2023 年 3 月)

深川経営労務事務所
社会保険労務士 深川 順次
〒812-0014
福岡市博多区比恵町 11-7-701
TEL : 092-409-9257
FAX : 092-409-9258

いよいよ令和 5 年 4 月 1 日から、1 か月 60 時間を超える法定時間外労働に対して 50%以上の割増賃金の支払い義務が全企業に適用されます。月 60 時間未満の時間外労働の場合は、今までと変わらず 25%以上の率で計算した割増賃金を支払うこととなりますが、残業時間が多い企業にとっては注意が必要です。そして、改正により割増賃金部分の就業規則の変更も必要となります。

今回は、月 60 時間を超える法定時間外労働の改正と実務対応について紹介します。

■ 改正点その 1

1 か月 60 時間を超える法定時間外労働に対して、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。

深夜労働をした場合は、「深夜割増賃金率 25%以上」 + 「時間外割増賃金率 50%以上」 = 75%以上の支払いです。

<「月 60 時間」のカウント方法>

「月 60 時間」に含まれる時間は、時間外労働です。週 1 日の法定休日の労働時間は含まれません。法定休日とそれ以外の休日を就業規則で明確にしておくとうわかりやすいです。

法定休日が特定されていない場合は、暦週（日～土）の休日のうち、最後の休日を法定休日とします。

(例)

平日は毎日3時間法定時間外労働をし、所定休日の11日(土曜)に4時間労働し、法定休日の12日(日曜)に2時間労働した場合



■ 改正点その 2

引き上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。代替休暇制度を導入するには、過半数組合、過半数代表者と労使協定を結ぶ必要があります。そして、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するかは、労働者の意思により決まります。この代替休暇制度を設ける場合は、就業規則にも定める必要があります。

労使協定で定める事項は 4 点です。

① 代替休暇の時間数の選定方法

$$\begin{aligned} \text{代替休暇の時間数} &= \left[\frac{\text{1か月の時間外労働時間数}}{\text{時間外労働時間数}} - 60\text{時間} \right] \times 25\% \text{ (※換算率)} \\ \text{※換算率} &= \left[\frac{\text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率 (50\%以上)}}{\text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率 (25\%以上)}} \end{aligned}$$

② 代替休暇の単位

1日・半日の単位で与えなければなりません。

厳密に所定労働時間の2分の1とはせず、午前の3時間半、午後の4時間半をそれぞれ半日にすることも可能です。

③ 代替休暇を与えることができる期間

法定労働時間外労働が、1か月60時間を超えた月の締切日の翌日から2か月以内に与える必要があります。

期間内に代替休暇を取得できず、2か月を超えた時点で休暇を取得した場合は、代替休暇に該当しません。代替休暇として与える予定だった割増賃金分を支払う必要があります。

④ 代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

月60時間を超える法定時間外労働の時間数を締め切って集計する日、対象労働者の意向を確認する時期、代替休暇を取得する場合は取得日の決定、そして割増賃金の支払日を決めます。

この代替休暇を与える方法は、労働者1人1人に意向確認など業務管理がかなり煩雑になります。月60時間以上の残業をしない対策をすることが必要です。

働き方改革により、時間外労働の上限も決められ罰則規定も設けられています。今後さらに、長時間労働を抑制する継続的な取り組みが求められているといえます。

～お知らせ～

■ 令和5年3月から協会けんぽの保険料率が改定されます

健康保険料率（福岡県）	10.21% → 10.36%
介護保険料率（全国一律）	1.64% → 1.82%

■ 令和5年4月から雇用保険料率が改定されます

	労働者負担	事業主負担
一般の事業	1000分の6	1000分の9.5
農林水産清酒製造の事業	1000分の7	1000分の10.5
建設の事業	1000分の7	1000分の11.5