

Business News

第314号

三井住友海上経営サポートセンターでは、会員企業・法人の経営者の皆様から各種経営相談をお受けしています。また Business News を定期的にお届けして皆さまに各種経営情報をご提供いたします。本号は、「2023年問題」と言われる中小企業の月60時間超の時間外割増賃金率引き上げについて、社会保険労務士法人みらいコンサルティングに寄稿いただきました。

2023年問題／中小企業の時間外割増賃金率

2023年4月から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が、中小企業においても50%以上となります。「2023年問題」と言われ、残業の多い企業にとっては、人件費負担が大幅に増えることとなります。本件について、ポイントを解説いたします。

1. 月60時間超の時間外労働の割増賃金率

法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超える時間外労働には、割増賃金率による支払が必要となります。労働基準法により割増賃金率は、月60時間までの時間外労働には25%以上、月60時間を超えると50%以上と定められています。この月60時間超の割増賃金率は、長らく中小企業には適用が猶予されていましたが、2023年4月からいよいよ適用されることとなります。

2. 深夜・休日労働の取扱い

月60時間超の時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合には、深夜労働の割増賃金率25%以上が加算され、割増賃金率は75%以上となります。

一方、法定休日(週に1日与えなければならない休日)に行った休日労働については、休日労働に対する割増賃金率35%以上のみが適用されます。

3. 代替休暇

月60時間超の時間外労働については、労働者代表との間で一定の事項を定めた労使協定を締結することにより割増賃金率を支払う代わりに、有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。代替休暇は、まとまった単位で労働者の休息の機会を確保する観点から(1時間単位ではなく)、1日単位や半日単位で与えることとされています。

<代替休暇の時間数の算定方法>

代替休暇の時間数=(月の時間外労働時間数-60)×換算率

換算率=60時間超の割増賃金率-通常の割増賃金率

*割増賃金率を法律上の下限で設定している場合は、換算率=50%-25%=25%

例えば、1日の所定労働時間が8時間、換算率が25%の企業では、月60時間超の時間外労働が32時間以上ある場合に1日の代替休暇を付与できます。(32時間×25%=8時間=1日の代替休暇)

労働基準法により、「賃金の計算方法」は就業規則に必ず記載しなければならない事項のため、中小企業においては、就業規則(賃金規程)の改訂(60時間超の時間外労働の割増賃金の計算の記載)が必要になります。現状の労働時間でどれくらい時間外割増賃金の負担が増えるのかをシミュレーションしてみるとともに、特定の社員に残業が集中していないか、削減できる業務はないか、人手を増やせないか等、早めに現状の把握や対策の検討を行うことをお勧めいたします。

厚生労働省の関連資料 <https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

このニュースは三井住友海上経営サポートセンターの会員様に発信しております。

三井住友海上火災保険(株) 101-8011東京都千代田区神田駿河台3-9 TEL03-3259-1443 URL<https://www.ms-ins.com/business/keiei-support/>

※三井住友海上では、外部専門家と連携し、企業・法人経営者の皆様に有益な情報を提供しています。

N314