

開東社会保険ニュース

No. 277

令和 4(2022)年 3 月

2023 年 4 月からの割増率 50% (60 時間超) と今後の労働時間規制

令和 5 年以降の、労働時間に関連する施行その他の予定をお知らせします。今回は■部分を解説します。

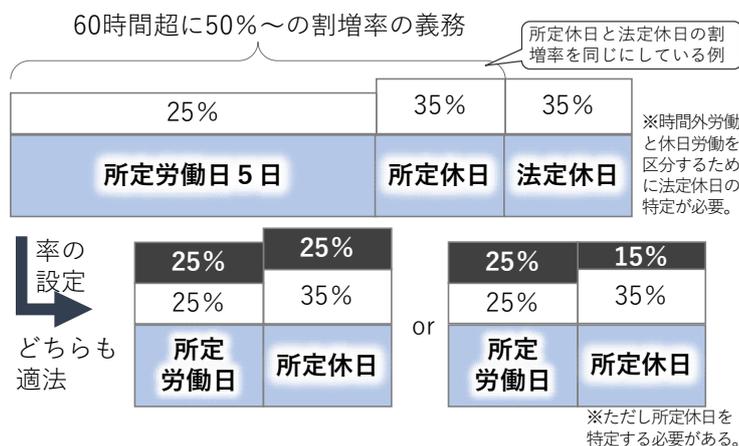
時期	確定している内容	未確定の内容 (審議会で検討中)
令和 5 (2023) 年 4 月	中小企業 60 時間超の割増率 50%が義務化■	
	賃金債権の時効が 3 年になった 2020 年 4 月から 3 年経過	
令和 6 (2024) 年 4 月	上限規制 (2019 年 4 月施行) から 5 年が経ち猶予が終了 (建設事業、自動車運転の業務 医師、鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業)	バス、ハイヤー・タクシー、トラックの自動車運転者の労働時間等の改善基準が改正され施行 (上限時間、拘束時間、休息时间ほか)

1. 時間外労働 60 時間超の割増率 50%

大企業には既に適用されていますが、令和 5 年 4 月からは中小企業を含めたすべての事業所で、月 60 時間を超える時間外労働に対して割増率 50%の支払が必要となります。現在未対応の事業所は、あと 1 年ほどで給与の支払いまで滞りなくできるよう設計・確認が必要です。

(1) 勤怠システム集計単位と割増率の設定

法で割増率 50%の対象となるのは 1 日 8 時間・週 40 時間を超える時間外労働です。週休 2 日の場合には、法定休日以外の所定休日の勤務分は時間外労働の集計に含めます。そのため、まず勤怠システムで法定休日を特定して集計できるのかの確認が必須です。さらに所定休日の割増率を 25%より高く設定している場合には、右図のように割増率の設定と集計単位が合うのかを確認し、規定化する必要があります。



(2) 代替休暇制度の検討

代替休暇制度とは、60 時間を超えた分について、25% (もしくはそれ以上) を上回る分の割増賃金の支払いに代えて休暇を与えるというものです。代替休暇は半日・1 日単位で与えることとなりますが、代替休暇そのものは換算率 (0.25、0.15 など) を使用して算出され、時間数が導き出されます。その代替休暇が 1 日や半日の所定労働時間に満たない時間数の場合には金銭で支払うか、他の有給を組み合わせるとも半日単位にできるようにするのかの設計が必要です。

また代替休暇は 1 か月 60 時間を超えた月の末日の翌日から 2 か月以内に与える必要があります。取得しなかった場合には未払いであった率の支払をしなければなりません。そのため、取得したかどうかの管理と、取得していない場合に差分の割増率での支払いを行える設定が必要となります。

これらが対応できるものとして代替休暇制度を導入する場合には労使協定を締結します。労使協定には、労働者の意向を踏まえた代替休暇の取得日の決定方法も記載するよう通達 (基発 0529001 号、基発 1005 第 1 号) で定められています。

2. 法定外の労働時間とは——厳しい規制に対応するための労働時間と給与の切り離し

今後の労働時間管理においては、“法定外”を正確に捉える考え方がトレンドとなってくると思われます。例えば半休取得後の労働について、実働が 4 時間を超えた時間を法定外として集計するような例もまだ見受けられます。ただし、既に法を上回っている支払いについては簡単に引き下げることはできませんので、現在の給与水準のための集計と、法令遵守のための集計を区分して考えることとなります。

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/>

Facebook ページ

<https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断

転載は禁止しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711