

働き方再考(第14回)

変わる労働環境。御社は大丈夫か～出退勤編

2023.06.21



2023年4月1日から中小企業の残業割増賃金率の猶予措置が廃止され、中小企業も月60時間以上の残業については50%の割増賃金を支払う義務が生じている。従業員の長時間の時間外労働を抑止するのが目的だが、人材不足に悩む中小企業にとっては大きなプレッシャーにもなる。割増賃金の引き上げの負荷を減らすためには、どこから手を付ければよいのだろうか。

月60時間超の残業に50%以上の割増賃金が

すでに労働基準法によって月60時間以上の時間外労働、つまり残業については、50%以上の割増賃金率を支払うと設定されていた。しかし、残業に頼らざるを得ない中小企業の事情が勘案され、中小企業の割増賃金率は25%以上に据え置かれていた。それが2019年に施行された「働き方改革関連法」によって猶予期間が廃止されることが決定した。

この割増賃金率は、原則として1日8時間、週40時間の法定労働時間を基準として、月60時間を超えた残業時間に対して、50%以上の割増賃金を支払うというものだ。2023年4月1日からこの法律が中小企業にも適用されている。

ただし、残業時間については、2018年6月の改正労働基準法によって、月45時間、年360時間の上限が設けられている。この上限を超えるには労使間で「特別条項付きの36協定」の締結が必要とされる。締結していないで月60時間超の残業が発生した場合には割増賃金を支払っても、労働基準法違反になってしまう。

いずれにしても今後は中小企業でも、月60時間超の残業については50%以上の割増賃金を支払わなければならない。しかも深夜の残業については25%以上の深夜の割増賃金率が適用される。月60時間超の時間外割増賃金と合わせると75%以上の割増賃金を支払うことになる。

		1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間を超える労働時間〕	
		60時間以下	60時間超
大企業		25%	50%
中小企業		25%	50%

※厚生労働省資料を基にBiz Clip作成

2023年4月1日から月60時間超の残業割増賃金率は大企業、中小企業ともに50%（中小企業の割増賃金率を引き上げへ）

システムの活用で根本的な企業体質改善を… 続きを読む