

わいわいマガジン

2023年1月18日(水)

〒271-0044

千葉県松戸市西馬橋 5-1-5

税理士法人よしむら

TEL 047-347-9009

FAX 047-347-9016

㈱わいわいビジネスコンサルタント

Email: yoshimura@wa-i.jp

令和5年4月から残業時間の割増率が変わる

月60時間超の時間外労働の割増率5割に

令和5年4月1日より1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が中小企業にも適用になります。もともと時間外労働の割増率は2割5分以上5割以下で計算をする、となっています。

2010年4月から労基法の改正により1か月60時間を超える時間外労働は5割以上の割増率で支払うことが決められました。ただし、この改正は中小企業には適用猶予されていて、施行から13年を経て中小企業にも適用される時期となりました。

代替休暇の制度もあり

中小企業でも1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率5割以上が適用されることになるに伴い「代替休暇」の適用も認められます。「代替休暇」とは1か月間に60時間を超えて時間外労働を行なった場合、労使協定において法定の割増率の引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給休暇を与えることができるというものです。

協定内容で協定すべき事項は、1か月60時間を超えて労働させた時間に対して何時

間の代替休暇を与えるかの計算方法や休暇の単位(1日または半日等)があり、実際に代替休暇を取得するか否かは労働者の意思によります。実施するときは就業規則に「代替休暇制度」を規定しておかなければなりません。1か月60時間を超える残業のある企業はその精算方法についてどのように進めるか労使で協議し、話し合う必要があります。

ほかにも残業時間が長時間になっている企業は、勤怠システム等で労働時間の現状把握をして長時間労働の是正に努めることが必要です。

2022年4月から未払い残業代請求の時効が2年を超えて蓄積する期間に入っています。2023年4月からは3年分の訴求請求が可能になります。残業が多い企業は業務の見直し等対策を行いましょう。



なるべく長時間労働にならない方がよいけれど代替休暇があるのは助かる