

中小企業における割増賃金率の引き上げ

東京六本木法律特許事務所

弁護士 木下駿

1 割増賃金率の引き上げの内容について

2010年に労働基準法の改正があり、月60時間以上の時間外労働に従業員が行った場合に、50%へと割増賃金率が引き上げられることになりました。しかし、中小企業¹にとって割増賃金率の引き上げは事業への影響が極めて大きいため、中小企業のみ改正の適用が猶予され、現在は60時間を超える時間外労働について25%の割増賃金率が課されています。

2023年4月1日、中小企業に対する上記猶予期間が終了し、大企業だけではなく中小企業にも60時間以上の時間外労働について50%の割増賃金率で計算することになります。月60時間を超える時間外労働を深夜に行わせた場合には深夜割増賃金率の25%と時間外労働割増賃金率の50%が足され、割増賃金率は合計75%となります。一方で、法定休日の労働時間は月60時間の時間外労働の規制は及ばないため、法定休日労働の35%の割増賃金率となりますが、法定外休日の場合には、時間外労働の規制が及びます。

2 代替休暇

上記のとおり、2023年4月1日から60時間以上の時間外労働について割増賃金率の引き上げがなされますが、60時間を超えた部分の割増賃金の支払に替えて、従業員に有給の休暇を与えることができます（代替休暇）。

代替休暇の時間数は以下の計算式によって求められますが、具体的な算定方法は労使協定によって定めることとなります。

$$\begin{aligned} \text{代替休暇の時間数} &= [(\text{一か月の法定時間外労働時間数} - 60) \times \text{換算率}] \\ \text{換算率} &= \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \\ &\quad \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率} \end{aligned}$$

¹ 中小企業の定義は業種について異なります。業種ごとの定義については以下をご確認下さい。

小売業 : 資本金5000万円以下又は常時使用する従業員50人以下
サービス業 : 資本金5000万円以下又は常時使用する従業員100人以下
卸売業 : 資本金1億円以下又は常時使用する従業員100人以下
その他 : 資本金3億円以下又は常時使用する従業員300人以下

代替休暇の単位は一日又は半日です。計算によって端数が生じた場合には、労使協定によって他の有給休暇と併せて一日又は半日として付与することが可能です。また、半日の代替休暇についても、厳密な半日である必要は必ずしもなく、労使協定によって午前の3時間半や午後の4時間半を半日と定めることも可能です。

3 割増賃金率の引き上げに対する会社側の対応

給料の未払いには罰則があり、「30万円以下の罰金」が科されることがあります（労働基準法120条、24条1項）。また、残業代の支払を怠った場合には「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」という、より重い罰則が科されることがあります（同法120条、34条）。このような罰則が科されないためにも、先述した変更点を踏まえて残業代を計算し、従業員に適切な給与を支払うことが重要です。また、就業規則に時間外労働の割増賃金率の記載がある場合には、記載内容を引き上げ後の数値に変更する必要があるでしょう。

代替休暇を付与することとした場合には、労使協定によって以下のことを定めておく必要があります。また、代替休暇についても就業規則の変更が必要になります。

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日

4 まとめ

以上簡潔になりましたが、割増賃金に関する変更点を紹介させていただきました。残業代の未払いは罰金が科されるだけでなく、個別の従業員との労使紛争に発展したり、従業員のやる気に影響したりすることもあります。割増賃金率の引き上げに合わせて適切かつ迅速な対応をとることをお勧めします。