

## 時間外労働の削減

割増賃金率の引き上げは、あくまでも月60時間を超えた部分に対する割増賃金率の引き上げですが、例えば時間単価が1,500円の場合に、割増賃金率が25%から50%に変わることによって1時間当たりの賃金額は1,875円（25%）から2,250円（50%）となり、引き上げのインパクトは小さくありません。なお、月60時間を超える法定時間外労働が深夜労働に及んだときは、深夜労働に対する割増賃金の支払いも必要となることから、割増賃金率は75%（25%+50%）以上となります。長時間労働の防止および人件費の増加という観点から、企業はできるだけ時間外労働を削減しておくことが求められます。削減に向けた対策としては、以下のような取組みが挙げられます。

- 付き合い残業（ダラダラ残業）がないか
- 残業が従業員任せになっていないか（今日中にやらなければならない業務なのかを上司が確認し指示を出しているか）
- 人員体制を見直すことができないか
- 機器等の導入・見直しにより業務のやり方を変えたり、生産性を向上したりすることはできないか
- 社内の業務フローに問題はないか（営業が無理な契約で受注し、後工程の業務を行う部署にしわ寄せがいかないか）等

## 三六協定の取扱い

時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）において、特別条項を設ける場合、限度時間を超えた労働に係る割増賃金率を記載する欄があります。2023年4月以降に割増賃金率に変更となりますが、36協定には月60時間を超えた割増賃金率を記載する必要はないため、協定期間が2023年4月をまたぐ場合であっても、届出をし直す必要はありません。

## 就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて、就業規則の改正が必要となる場合がありますので早めの対応が求められます。

- 就業規則記載例**
- （割増賃金）
- 第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。
- (1) 1ヵ月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1ヵ月は毎月1日を起算日とする。
- ① 時間外労働60時間以下…25%
- ② 時間外労働60時間超……50% (以下、略)

## 賃金請求権の消滅時効の延長

2020年4月1日の改正民法および改正労働基準法の施行により、賃金請求権の消滅時効は2年から5年になりました。ただし、企業への影響を考慮し、当分の間、3年とする経過措置が設けられています。この時効（3年）は2020年4月1日以降に支払日のある給与から適用されます。例えば、2020年4月25日が給与の支払日の場合には、その3年後である2023年4月24日で消滅時効が完成します。2022年4月1日より改正民法の施行から3年目に入ることによって、2022年4月以降に未払いの賃金等がある場合、これまで最大2年間の請求となっていたものが、最大3年分を遡って請求される事案の増加が予想されます。特に時間外労働に対する未払いについては、今後、割増賃金率の引き上げと相まって労働者の関心が高まることから、さらに適正な労働時間管理が求められるようになるでしょう。

## 固定残業代制度との関係

固定残業代に60時間を超える残業時間を設定している場合、法改正後は固定残業手当の再計算をする必要があります。しかし、そもそも1ヵ月45時間を超える固定残業制度の設計自体の労使トラブルリスクが高いため、法改正に先立って早めに内容を見直していきましょう。

## その他

時間外労働の削減の前提として、会社は労働時間を適正に把握することが必要です。適正な労働時間を記録するように社内教育を行ったり、労働時間の記録とパソコンの使用記録など労働実態との乖離がないかを点検したりするなどの取組みも行いましょう。

◎執筆者  
プロフィール  
松江商工会議所  
専門相談員  
寺本健太郎

働き方改革への対応、就業規則のリニューアル、退勤管理・給与計算・労務管理の業務の効率化、人事労務に関すること等、会員事業所様の様々な課題やお悩みに対応していただいております。

TERAMOTO  
社会保険労務士法人  
〒690-0825  
松江市学園2丁目27-27  
https://teramoto-sr.jp/

※参照  
「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関するガイドライン」(厚生労働省)

# 2023年4月より 中小企業でも 月60時間超の 割増賃金率50%以上に!

すでに大企業では、1ヵ月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率が50%以上とされていますが、いよいよ2023年4月1日より中小企業にもその適用が拡大されます。そこで、以下では割増賃金率の全体像と、今後トラブルの増加が懸念される未払い賃金の時効について確認していきます。

## はじめに

労働基準法では、労働時間の抑制のために法定労働時間を超える時間外労働や休日労働に対して割増賃金が設定されていることは広く知られていますが、大企業の割増率が既に「月間60時間以下は25%」「月間60時間超は50%」と二段階に設定されていることはあまり知られていません。

そして、いよいよ2023年4月からは、大企業のみが対象となっていた二段階の割増賃金率が中小企業にも適用となります。

## 二段階の割増率

2023年4月1日から月60時間超の割増賃金率が以下の表の通り大企業、中小企業ともに50%になります。月間60時間を境に割増率が倍増する制度設計からは、「60時間以上の残業をできる限り抑える」という国の明確な意図が読み取れます。

●2023年4月からの割増賃金率の引き上げ

●中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

	1ヵ月の時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	<b>25%→50%</b>

業種	①資本金の額または出資の総額	②常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

## 現行の割増賃金率の確認

割増賃金率は下表の3種類に分けることができます。

①法定時間外労働	1ヵ月45時間以内	25%以上
	限度時間 <sup>*1</sup> を超えたとき	25%以上 <sup>*2</sup>
	1ヵ月60時間超 <sup>*3</sup>	50%以上
②法定休日労働		35%以上
③深夜労働		25%以上

※1：1ヵ月45時間、1年360時間  
※2：25%を超える率とする努力義務  
※3：2023年3月31日まで大企業にのみ適用

現在、1ヵ月60時間を超えた法定時間外労働の割増賃金率（50%以上）は大企業への適用となっていますが、2023年4月1日より中小企業にも適用が拡大され、全ての企業が対象となります。この50%以上の割増が必要となる時間は、①の法定時間外労働のみであり、②の法定休日労働をした時間数は含みません。一方で、①の法定時間外労働が深夜に及んだときは、③の深夜労働に対する割増賃金の支払いも必要となります。したがって、割増賃金率は①の1ヵ月60時間超と③の深夜労働を合わせた75%以上で計算して支払うことになります。

## 人件費の確認

割増賃金率の引き上げは、人件費の大幅な増加につながります。そのため、例えば過去1年間の時間外労働の時間数が同じであった場合、人件費がどのくらい増加となるのかを試算しておくとい良いでしょう。また、人件費の内容を経営会議のような場面で共有し、現場の管理者にも人件費への影響について認識をもってもらうことで、時間外労働の削減の必要性を共通認識にする必要があります。