

テーマ : 時間外労働に対する割増賃金の引上げ

時間外労働に対する割増賃金

- (1) 現在、勤務時間を超過した時間外労働、深夜労働（20時以降）に対しては基礎賃金の25%を、法定休日には35%を上乗せして支払う必要がある（労基法37条）。なお、そもそも被用者に時間外労働をさせるためには、労組等の労働者の過半数を代表する者との書面による労使協定（いわゆる36協定）が必要となる（同法36条）。
- (2) 時間外労働に対する割増賃金については、平成22年4月以降、大企業については1か月60時間を超える時間外労働には50%以上の割増賃金を支払うこととされていたが、中小企業については適用除外とされていた。適用除外の対象となる中小企業については、業種により資本金及び従業員数によって定められる。また、1か月60時間を超え、かつ深夜労働の場合には、平均賃金の75%の割増賃金を支払うこととなる。

割増賃金引上げの適用範囲拡大

- ① これに対し、令和5年の労働基準法改正により、同年4月1日以降、大企業、中小企業を問わず、1か月あたり60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払うこととされた。この場合、60時間超の深夜労働についても75%以上の割増賃金の支払が必要となる。
- ② 1か月60時間超の割増賃金支払の代替手段として、労使協定に基づき法定割増賃金の支払に代えて有給休暇を取得する制度（代替休暇制度）を導入することもできるが、代替休暇の取得は労働者個人の判断に委ねられ会社側から強制することはできないと解されている（厚労省「改正労働基準法のポイント」）。
- ③ なお、割増賃金算定の基準となる基礎賃金については、月払いの場合、月当たりの所定賃金を平均所定労働時間数で割ることによって算定される（賞与、手当等を除く）ので、今般の割増賃金の引上げが基礎賃金の増額をもたらすことはない。

実務上の留意点

以上の改正に対する雇用主（会社側）の対応によっては、改正労基法に伴って「働き方改革推進支援助成金」（生産性の向上及び労働時間の縮減等についての中小企業事業主に対する費用助成）及び「業務改善助成金」（生産性向上のための設備投資等により最低賃金を一定以上引き上げた場合の費用助成）を利用して、相当額の助成を受けられる可能性がある。また、割増賃金の適用範囲の拡大に伴って、就労規則及び賃金規程などの改正及び届出も必要となり、今後、労働時間の短縮、時間外労働の減縮の方向性は不可避であるので、中小企業においても生産性の向上・賃金の引上げを図るべきであろう。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.109 は、「成年年齢の引下げ」(24S41)の予定(2024/3発行予定)としております。

以上