

事務所通信

令和5年4月号

よしかわ税理士事務所

税理士・ファイナンシャルプランナー 吉川 るみ子
〒604-8123 京都市中京区堺町通 四条上る
八百屋町 555 番地 303

TEL: 075-366-5944

E-mail: mail@yoshikawa-zei.com

【今月の一言】

コンプライアンス(法令遵守)という言葉をよく聞くようになってもう久しいですが、その重要性はどんどん高まりつつあるように思えます。その根源にある『法令』自体が、改正を繰り返し、益々複雑化していくため、法令を遵守しているつもりが、改正に追いついていなかったということが起こりえる世の中です。

今月の題材である給与計算においても、計算は複雑化しています。2019年に義務化された有給休暇管理簿の作成ひとつとっても中小零細企業では見落としやすい点といえます。

コンプライアンス違反にならないよう、給与計算や各種届出・管理等は社会保険労務士などの専門家に依頼するという判断も必要になってきますね。

月 60 時間を超える残業代は割増率 50%以上に！

今月は令和5年4月の労働基準法改正における残業代の計算方法の変更を紹介します。今回の改正により、中小企業も大企業と同様に、月60時間を超える残業代について割増率が50%になります。

令和5年4月分の給与計算から適用しなくてはなりません。

1. 令和5年3月までの制度と4月からの変更点

現行の労働基準法では、週40時間、1日8時間を超える部分の労働は残業(法定時間外労働)扱いとなり、通常よりも25%以上割り増した賃金が支払われます。月60時間を超える部分にはさらに25%が上乗せされ、割増率は50%以上になります。

ただし、中小企業においては、令和5年3月31日まで月60時間を超える部分の割増率の適用が免除されています。令和5年4月1日からはこの適用の猶予がなくなります。

	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%

出典:厚生労働省・中小企業庁「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」

2. 月 60 時間を超える労働と、深夜労働・法定休日労働との関係

22 時から翌 5 時までの労働は、残業とは別に深夜労働として、25%以上上乗せした賃金を支払う必要があります。これは通常の残業代の割増率と重複して適用されるため、月 60 時間を超える残業に深夜労働が含まれている場合、深夜割増賃金率 25%以上 + 時間外割増賃金 50%以上 = 75%以上が支払われることとなります。

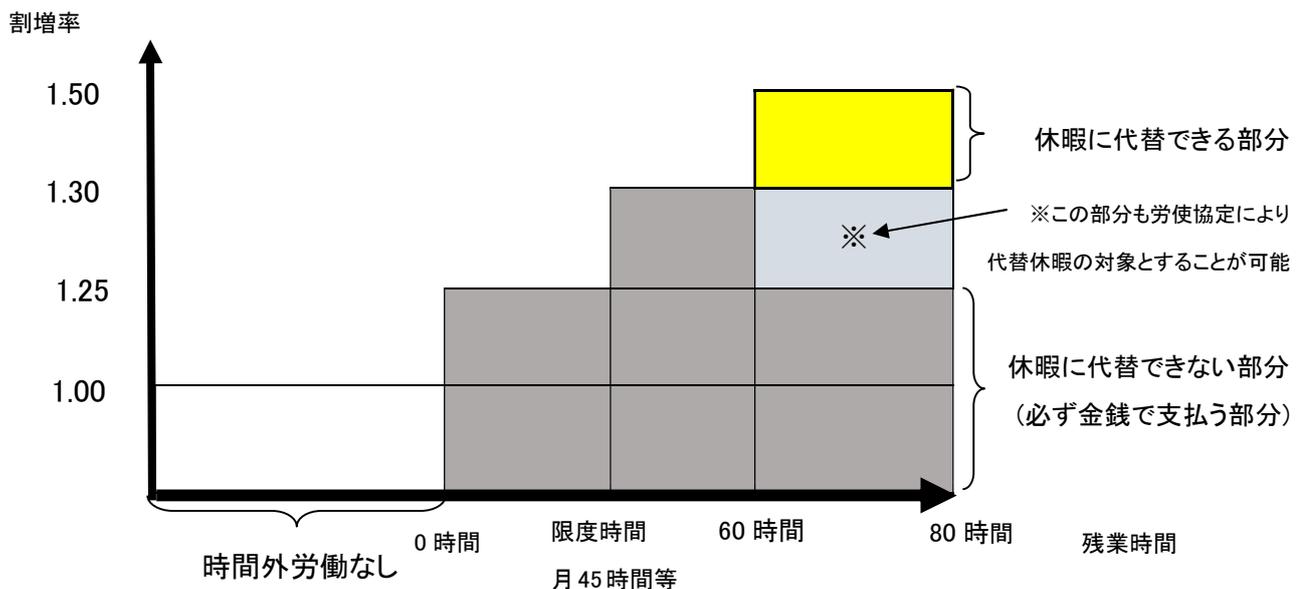
また、休日労働を行う場合は、法定外休日と法定休日についても確認しておかなければなりません。

法定外休日とは、会社が定めた独自の休みです(例えば土曜日など)。法定休日とは、法律で定められる週 1 日以上与えなければならない休みのことです(例えば日曜日など)。月 60 時間を超える労働の割増率の適用について、法定外休日は対象となり、法定休日は対象外となります。(※)法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

3. 一部の残業代は有給の付与に代替可能

労働者の健康確保の観点から、月 60 時間を超える労働については、割増賃金の支給に代えて有給休暇(代替休暇)の付与でもよいとされています。ただし、通常の割り増し部分である 25% は通常どおり金銭で支給する必要があります。

例えば月 80 時間の残業をした場合、月 60 時間を超える部分から月 80 時間までの部分に適用される 50%の割増賃金のうち、25%分は残業代の支給に代えて有給休暇を付与できるということです。



4. まとめ

令和 5 年 4 月 1 日から中小企業を対象に月 60 時間以上の時間外労働に対する割増賃金率が 25%から 50%になります。月 60 時間以上の時間外労働が常態化している企業は、特に残業代計算の方法の変更への対応や、代替休暇等の活用を進める必要があります。この制度改正を機に、自社の勤務体系の見直しを検討してはいかがでしょうか。

