

＼仕事の合間にすぐわかる！／

中小企業に対する月60時間超の
残業割増賃金率引き上げへの対応

令和5年4月より残業割増賃金率が引き上げられました

大企業ではすでに適用済み

大企業ではすでに1か月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、**令和5年4月からは中小企業にもその適用が拡大されます。**

今回は適用拡大に向け、必要となる4つの対応を解説いたします。

- ①労働時間の適正な把握
- ②残業抑制・業務効率化の検討
- ③就業規則の変更
- ④代替休暇制度導入の検討



対応方法①労働時間の適正な把握

1か月60時間超の時間外手当を適正に支払うためには、日々の時間外労働の時間数を管理するだけでなく、**法定休日**と**法定外休日**を区分けし、カウントの対象となる時間を正しく抽出する必要があります。

勤怠状況を正しく記録できる**勤怠システムの導入**は、社員の労働時間を適正に把握することに有効です。



用語解説

- ・ 法定休日：使用者が労働者に必ず与えなければならない休日のこと
労働者に毎週少なくとも1回の休日を与えなければなりません（週休1日原則）
ただし、4週間の間に4日以上のある場合には、この週休1日原則は適用されません（変形週休制）
- ・ 法定外休日：法定休日以外の休日のこと

対応方法② 残業抑制・業務効率化の検討

残業を削減する取り組みも進める必要があります。

業務フローの見直しによる業務効率化やノンコア業務のアウトソーシング化に加えて、時間外労働の警告基準（時間）を設定し、警告値こちらも勤怠システムを活用することで効率的に行うことが可能となります。

対応方法③ 就業規則の変更

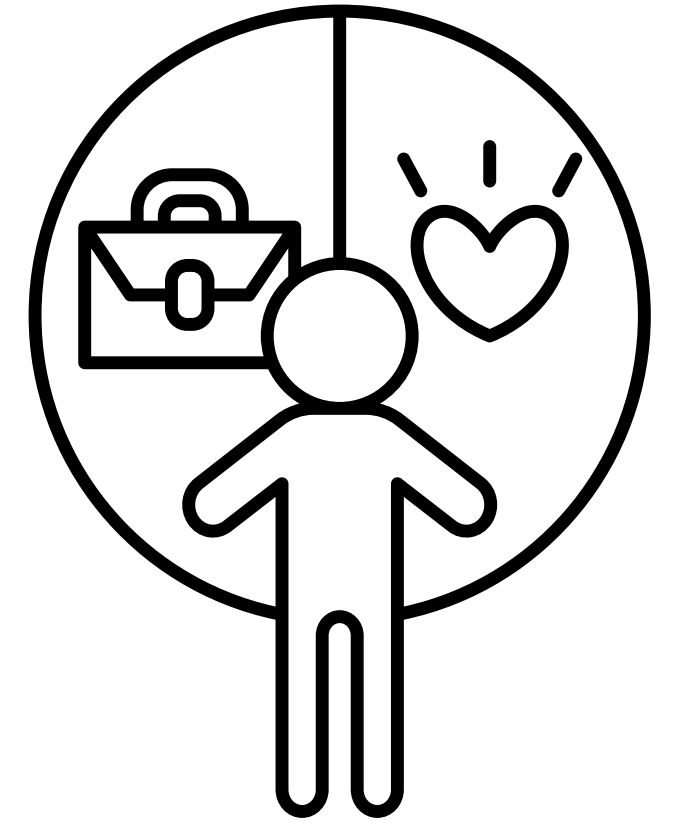
割増賃金率の変更は就業規則への明記が必須です。

事前に改訂を行い、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。



対応方法④代替休暇制度導入の検討

1か月60時間を超える法定時間外労働を行った社員の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金を支払う代わりに**有給の代替休暇を付与**することが可能です。代替休暇制度の導入にあたっては労働者の過半数で組織する労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者との間で労使協定を締結することが必要です。



時間外労働が多い中小企業にとって、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。今のうちから時間外労働の削減に向けた取り組みを進めましょう。



その他、最新の法改正情報はこちらをチェック

[コラム 会社の処方箋](#)

