

4月からの割増率上昇と 固定残業制度見直しについて

2023年4月から中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増率が50%に上昇します。それに合わせて一部の企業では固定残業制度自体を見直す必要性に迫られています。

はじめに

2023年4月1日から中小企業の月60時間超残業に対する割増率が25%から50%に引き上げられます。

この引き上げに伴い、かつて未払い残業代対策として普及し、多くの企業で採用されている「固定残業制度」についても一部の場合に見直す必要が出ています。

以下、割増率引き上げに伴い固定残業制度をどのように変えていくべきかについて解説します。

対象となる中小企業

今回の引き上げの対象となる中小企業は以下の表のとおりです。この表に該当しない企業については、現時点で既に割増率を50%以上に引き上げておかなければなりません。なお、この基準は本社・支社などの「事業所単位」でなく、「企業単位」で判定します。

業種	資本金の額または出資の総額	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
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

今回見直しが必要な固定残業制度

今回の割増率引き上げに伴い見直しが必要な固定残業制度は、「**見込み残業時間数を60時間超に設定している制度**」です。下記の例の通り、60時間を超える割増率を50%に読み替えて再計算する必要があります。

例：基本給22万円、月間80時間の残業を見込んでいる固定残業制度の場合

※残業単価計算に用いる所定労働時間数は173

◆従来のルールにおける固定残業制度

基本給	残業単価※ (割増率)	見込み 残業時間	固定 残業手当
220,000	1,590(25%)	80	127,200

よって、80時間分の固定残業代は127,200

◆2023年4月以降のルールにおける固定残業制度

基本給	残業単価※ (割増率)	見込み 残業時間	固定 残業手当
220,000	1,590(25%)	60	95,400
	1,908(50%)	20	38,160
		合計	133,560

よって、80時間分の固定残業代は133,560

または固定残業手当額を変えないとした場合、その分残業見込み時間を短く設定する必要があります。

見込み残業時間の妥当性

前述の計算上は制度の見直しによる割増賃金の支払い増額は多くないように見えますが、今回の引き上げにおいてはむしろ「**月60時間超の残業は割増率を倍増させるほど問題視されること**」に注目すべきでしょう。

実際、時間外労働の法定上限(原則として月間45時間、年間360時間)を超える設定の固定残業制度は労働基準監督署の調査や裁判などで問題視されることが増えてきました。つまり、「法定上限を超えることを前提としている制度そのものに違法性がある」という見方をされ得るということです。

固定残業制度の見込み残業時間が長い場合は、今回の割増率引き上げを機にできれば**月30時間(年間法定上限360時間÷12ヶ月)程度に改めたい**ところです。