

60 時間超の時間外労働割増賃金率の上昇について

2023 年 4 月 1 日から、中小企業の月 60 時間超の時間外労働に対する割増率が 50%に引き上げられます。長時間残業の是正はますます早急の課題となります。

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 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、「国は 60 時間以上の残業をさせたくない」という明確な意図が読み取れます。

	月間 60 時間以下	月間 60 時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%→50%

中小企業の定義

割増率に関する中小企業の定義は以下の①または②を満たすこととされています。②常時使用する労働者数には、パート・アルバイトを含めます。

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

賃金増加の試算

下記の通り、月給 20 万円の人に 80 時間の残業をさせた場合、今までと比べて月間 5,882 円賃金が上がる計算になります。併せて、賃金に連動した社会保険料等のコストも上昇することになります。

月給 20 万円(所定 170 時間)の人が 80 時間残業した場合

2023 年 3 月まで	117,647 円 $20 \text{ 万円} \div 170 \times 1.25 \times 80$
2023 年 4 月以降	123,529 円 ※+5,882 円 $20 \text{ 万円} \div 170 \times 1.25 \times 60 + 20 \text{ 万円} \div 170 \times 1.5 \times 20$

賃金請求権の消滅時効の延長

2020 年 4 月の民法などの改正により、未払い残業代など賃金請求権の時効が 2 年から 5 年に延長されました(ただし、当面は経過措置として 3 年とされています)。

この改正も考慮すると、改正から 3 年経過する 2023 年 4 月以降に未払い残業代請求件数及び請求金額が大幅に増加する可能性があります。法改正に合わせて労働者側弁護士による未払い残業代請求の PR も盛んになることが予想されます。もちろん長時間労働は労働者の健康増進のためにも避けるべきですが、金銭的な面でも本格的に対策していく必要があると言えるでしょう。

固定残業制度との関係

固定残業制度に 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 ヶ月 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。