



従業員を採用と定着につなげる
労働法関連 法改正のポイント



法改正について

- 月60時間を超える時間外労働時間の割増率
- 賃金のデジタル払いが可能に
- 改正 育児・介護休業法(産後パパ育休など)
- 裁量労働制の新たな手続き
- 労働条件明示ルールの変更
- 建設業等の長時間労働の上限規制猶予期間終了(※解説なし)

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した

改正のポイント 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する
割増賃金率が50%になります



2023年3月31日まで

大企業は50%
(2010年4月から適用済)
中小企業は25%

2023年4月1日から

大企業、中小企業とも50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

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した

改正のポイント 深夜・休日労働の取り扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません



深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00-5:00)の時間帯に行わせる場合、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。



休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。※法定休日労働の割増賃金率は35%です。

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した

改正のポイント 代替休暇 就業規則の変更



月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引上げ分の割増賃金の支払いの代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。



割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

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した

5 G b ĩ - ã ° æ p \$ _ °

改正のポイント

代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で**労使協定**を結ぶことが必要です。

労使協定で定める事項

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

※この労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者に対して代替休暇の取得を義務づけるものではありません。

個々の労働者が実際に代替休暇を取得するかどうかは、労働者の意思により決定されます。

①代替休暇の時間数の具体的な算定方法

(例) 次のような算定方法になります。

$$\text{代替休暇の時間数} = \left(\text{1か月の法定時間外労働時間数} - 60 \right) \times \text{換算率}$$

代替休暇の時間数は、1か月60時間超の法定時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数となります。

$$\text{換算率} = \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} - \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率}$$

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した

5 G b ĩ – â ° u 0d N b0°3U [

(就業規則の記載例)

(割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

① 時間外労働60時間以下・・・25%

② 時間外労働60時間超・・・50%

(以下、略)

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した

実務のポイント



月の途中で賃金締切日がある場合、月60時間超のカウントはいつから？

施行日から時間外労働を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、5割以上の率で計算した割増賃金が必要です。月の途中で賃金締め日がある場合、4月1日以降の労働時間数が対象となります。



休日労働との関係

月60時間超の時間外労働時間数は、法定休日に労働した時間は含まれません。ただし、就業規則等で法定休日を特定しておく必要があります。