中小企業の月60時間を超える時間外労働の割増賃金率について

労働基準法により、法定労働時間を超える時間外労働には、割増賃金率25～50％の範囲内で割増賃金を支払うこととされており、月の労働時間が６０時間を超えた場合、超えた時間については割増賃金率50％以上の割増賃金を支払うことが定められています。

但し、月60時間超の割増賃金率については、大企業にのみ適用され、中小企業は猶予されていました。

この猶予が終了となり、2023年4月からは中小企業においても同様に50％以上の支払いが必要になります。

または、労使協定を締結することで、引き上げ分の割増賃金に代えて、有給休暇を付与することが可能です。（代替休暇）

代替休暇を付与した場合でも25%以上の割増賃金の支払いは必要であり、代替休暇の取得を強制することはできず、労働者の意思に委ねられますので注意してください。

引き上げに備えて、まずは、労働時間を適正に把握できているか確認しましょう。時間外を削減することも大切です。業務内容や業務フローの見直しを行い、効率化を進めましょう。

　引き上げ後の割増賃金率について、就業規則の見直しが必要になる場合があります。

また、代替休暇を設ける場合、就業規則の休暇の規定に追加が必要になります。

詳しくはこちらをご参考ください。

【厚生労働省　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】

<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/content/contents/001285512.pdf>

カテゴリ：＜人事労務管理＞

毎月15日までに松田事務所にてアップ→毎月20日までにアマデールにてウェブサイトにアップロード完了￥