

2023年4月より中小企業でも 月60時間超の割増賃金率 50%以上に

すでに大企業では、1ヶ月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、いよいよ2023年4月1日より中小企業にもその適用が拡大されます。そこで、以下では割増賃金率の全体像と、今後トラブルの増加が懸念される未払い賃金の時効について確認しましょう。

1. 割増賃金率の確認

割増賃金率は下表の3種類に分けることができます。

①法定時間外労働	1ヶ月45時間以内	25%以上
	限度時間(※1)を超えたとき	25%以上(※2)
	1ヶ月60時間超(※3)	50%以上
②法定休日労働		35%以上
③深夜労働		25%以上

※1 1ヶ月45時間、1年360時間

※2 25%を超える率とする努力義務

※3 2023年3月31日まで大企業にのみ適用

現在、1ヶ月60時間を超えた法定時間外労働の割増賃金率(50%以上)は大企業のみ適用となっていますが、2023年4月1日より中小企業にも適用が拡大され、全ての企業が対象となります。この50%以上の割増が必要となる時間は、①の法定時間外労働のみであり、②の法定休日労働をした時間数は含みません。

一方で、①の法定時間外労働が深夜に及んだときは、③の深夜労働に対する割増賃金の支払いも必要となります。したがって、割増賃金率は①の1ヶ月60時間超と②の深夜労働を合わせた75%以上で計算して支払うことになります。

2. 未払い賃金の時効

2020年4月1日の改正民法および改正労働基準法の施行により、賃金請求権の消滅時効は2年から5年になりました。ただし、企業への影響を考慮し、当分の間、3年とする経過措置が設けられています。

この時効(3年)は2020年4月1日以降に支払日のある給与から適用されます。例えば、2020年4月25日が給与の支払日の場合には、その3年後である2023年4月24日で消滅時効が完成します。2022年4月1日より改正民法の施行から3年目に入ること、2022年4月以降に未払いの賃金等がある場合、これまで最大2年間の請求となっていたものが、最大3年分を遡って請求される事案の増加が予想されます。

特に時間外労働に対する未払いについては、今後、1.の割増賃金率の引き上げと相まって労働者の関心が高まることから、さらに適正な労働時間管理が求められるようになるでしょう。

時間外労働が多い中小企業の会社にとって、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。いまのうちから、時間外労働の削減に向けた取組みを進めましょう。そして、未払い賃金が発生しないように、改めて正しい給与計算を行うと共に、問題となりやすい管理監督者の範囲や固定残業制度の運用などについても確認をしておきましょう。