割増賃金率50%への引き上げに向けて求められる取組み

いよいよ2023年4月より、中小企業においても1ヶ月60時間を超える時間外労働（法定時間外労働に限る。以下同じ）に対して50%以上の割増賃金率による割増賃金の支払いが求められます。以下では2023年3月までに必要となる対応についてとり上げます。

1. 就業規則の変更と算出方法

割増賃金率は賃金の計算に関する事項として、就業規則に記載が必要です。1ヶ月60時間を超える時間外労働を命じることがあるときは、就業規則を変更しましょう。厚生労働省のモデル就業規則では、以下の規定例になっています。

［割増賃金］
第○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）

なお、1ヶ月60時間を超える時間外労働は、1ヶ月の起算日から時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から対象となります。算出例は右のカレンダーのとおりです。

2. システムの設定変更

労働時間数を自動的に集計する機能のある勤怠管理システム等を導入している場合は、1ヶ月60時間を超える時間外労働時間数を別途集計する必要が出てきます。勤怠管理システムの設定を確認し、どのタイミングで変更が必要なのか、スケジュールを立てておきましょう。

勤怠管理システム等を導入していない場合は、1ヶ月60時間を超える時間外労働時間数の集計もれがないように、集計表に集計欄を追加するなど対応が必要です。

また、給与計算システム等も、1ヶ月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50%以上で計算されるように設定の変更が必要となります。

具体的な算出例

・1ヶ月の起算日が毎月1日、法定休日は日曜日
・カレンダー(月～土)の時間数は、時間外労働時間数

日	月	火	水	木	金	土
	1 5時間	2 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6 5時間
7	8 2時間	9 3時間	10 5時間	11	12 5時間	13 5時間
14	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 3時間
21	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 2時間	27 1時間
28	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

↑法定休日労働　　↑1ヶ月60時間を超える時間外労働

時間外労働(60時間以下)割増賃金率:25%　該当時間数:60時間
時間外労働(60時間超)割増賃金率:50%　該当時間数:10時間

今回の割増賃金率の引き上げに対し、割増賃金の計算が正しい内容で行われているか（割増賃金の対象となる賃金、分母の所定労働時間数）、そして、それに沿った給与計算システム等の設定が行われているかを点検し、問題があれば改善しましょう。