特集　来年4月から残業代の割増賃金率が倍に！

残業を減らしても生産性の落ちない職場環境を整えましょう

法定割増賃金率の引上げへ

現行（中小企業）では、法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えるすべての時間外労働（法定時間外労働）に対して、雇用主は25%以上の率で計算した割増賃金を支払うことが定められています。来年4月には、いよいよ中小企業でも月60時間を超える時間外労働に対する法定割増率が「25%以上」から「50%以上」に引上げとなります。

令和5年4月から中小企業にも適用！
「月60時間を超える残業代」の法定割増率が50%に上がります！

法定時間外労働の割増率　1日8時間・1週40時間を超える労働時間

	月60時間以下	月60時間超 現行	月60時間超 令和5年4月～
大企業	25%	50%	50%
中小企業	25%	25% →	50%

例　時給1,200円 ▶ ×1.25 1,500円 → ×1.5 1,800円

POINT!
来年3月までに割増賃金率の引上げに合わせた
就業規則の変更が必要となります

深夜労働がある場合の割増賃金率は、以下のようになります。
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 ＋ 時間外割増賃金率
25% ▼ 50%
75%

例　時給1,200円 ×1.75 → 2,100円

就業規則の見直しのご相談、残業代の計算等お気軽にお問い合わせください。

経営者が知らないと損をする！「未払い賃金」トラブル

従業員とのトラブルで請求される「未払い賃金」について、3つの事例をご紹介します。従業員を抱える経営者に必要な情報として、トラブルの未然防止にお役立てください。

CASE 1　実働ではない着替えの時間・移動時間は「労働」？

着替えの時間 ＝ 移動時間 ＝ 労働時間

会社から制服着用を義務づけられている場合、始業前や終業後の着替えの時間は「労働時間」です。また、会社から現場に移動するまでの時間は、たとえ自動車の中で寝ていても「労働時間」です。
これらの時間に対して賃金を支払っていない場合は、未払い賃金を支払うことになります。

CASE 2　昼休みは「休憩」or「待機」？

休憩時間 ≠ 待機時間 ＝ 労働時間

昼休み中に電話が鳴った際、電話に出る場合は「休憩時間」ではなく「待機時間」になります。「待機時間」は「労働時間」になるため、賃金を支払わなければなりません。
昼休みを賃金の発生しない時間にしたいなら、電話を時間外アナウンスなどの設定にしておく必要があります。

CASE 3　客のいない時間は「休憩」？

接客時間 ＝ 待機時間 ＝ 労働時間

「暇な時間は休憩時間」は認められません。小売店や美容院などで「来客が途切れたときは休憩時間にする」という規則を作ったとしても、来客があればすぐに接客しなければならない状態なら休憩時間ではなく「待機時間」です。これも「労働時間」になるので、賃金の支払が必要になります。

ご相談ください　労使トラブル、助成金・補助金でお困りのことがあれば、お気軽にお問い合わせください。

時間外労働のことで・・・