

## 中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に

### ◆猶予措置の廃止

令和5年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。

もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていました。

ただし、この改正は中小事業主（労働者の数が300人（小売業については50人、卸売業またはサービス業については100人）以下）である事業主には適用が猶予されていたのですが、令和5年4月1日からは適用されることになりました。

### ◆代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることとなります。

代替休暇とは、1カ月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位（1日または半日）などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があることにも留意しましょう。

### ☆☆☆☆☆ フォルテ労務より ☆☆☆☆☆

■雇用調整助成金の特例措置が終了し、12月以降は通常制度へと変わっていきます。対象期間の延長、生産性指標の確認等については、雇調金を開始した初日によって異なる場合もありますので、申請時には確認または当事務所にご相談ください。

■育児・介護休業法が今年の4月と10月の2段階で改定されています。今回の改定は、出生時育児休業の創設や社会保険料免除変更が中心です。内容的に理解しにくいことが多いと思います。

就業規則（育児・介護休業規程）の変更も順次対応していますが、お急ぎな場合は、ご連絡下さい。

■日に日に涼しく（寒く）なっています。紅葉の美しい季節ですが、冬に向けてコロナ感染とインフルエンザがダブル流行するのが、不安です。十分な感染対策をして、注意していきたいです。

