

<1>中小企業への適用が猶予されていた月 60 時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率の引き上げ (2023 年 4 月 1 日)

1 か月の時間外労働(1 日 8 時間、1 週間 40 時間を超える労働時間)が 60 時間を超える場合において、使用者は 50%以上の割増賃金を支払わなくてはならない (大企業では 2010 年に適用済)。

2023 年 3 月 31 日まで

	1 か月の時間外労働 (1 日 8 時間、1 週間 40 時間を超える労働時間)	
	60 時間以下	60 時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

→

2023 年 4 月 1 日から

	1 か月の時間外労働 (1 日 8 時間、1 週間 40 時間を超える労働時間)	
	60 時間以下	60 時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

- 賃金の決定・計算及び支払の方法に関する事項のため、就業規則に明示する必要がある。
- 60 時間を超える法定時間外労働を行なわせた労働者に対し、労使協定を締結することによって、法定割増賃金率の引き上げ分の支払いに代えて有給休暇（代替休暇）を与える制度を設けることも可能。

①深夜労働との関係

深夜（22：00～5：00）の時間帯に 1 か月 60 時間を超える法定時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率 25%以上+時間外割増賃金率 50%以上=75%以上となる。

②法定休日労働との関係

1 か月 60 時間を超える法定時間外労働の算定には、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は含まれないが、それ以外の休日（例えば土曜日）に行った法定時間外労働は含まれる。

③給与との関係

賃金計算期間によって算出方法が異なる。

ア) 賃金計算期間が 4 月 1 日～4 月 31 日の場合

1 か月の計算期間の中で 60 時間を超える法定時間外労働に対して割増賃金を支払う。

イ) 賃金計算期間が 3 月 21 日～4 月 20 日の場合

3 月 21 日～3 月 31 日、4 月 1 日～4 月 20 日にて分け、4 月 1 日～4 月 20 日の期間内に法定時間外労働が 60 時間を超える場合にはその超えた時間に対して支払う。3 月 21 日からの 1 か月で 60 時間を超える場合であっても、4 月 1 日～4 月 20 日以内に 60 時間以下であれば 25%の計算で行う。

<2>給与をデジタルマネーで支払う制度が導入 (2023 年 4 月 1 日)

企業は銀行の口座を介さず給与をデジタルマネー（指定資金移動業者）で支払うことができるようになる。資金移動業者への給与の支払いは労使協定を締結のうえ、労働者が希望して同意した場合に限る。企業がデジタルマネーを強制することは出来ず、違反した場合は罰則となる。企業側は資金移動業者を給与支払先として提示する場合も、銀行口座や証券総合口座への選択肢も合わせて提示する必要がある。近日中に厚生労働省の HP に労働者が同意する際の同意書の様式例がアップされる予定。

<3>育児休業の取得状況の公表義務 (2023 年 4 月 1 日)

常時雇用する労働者が 1,000 人超の企業は、育児休業の取得の状況について年 1 回の公表を義務付ける。