

労務関連ニュースレター

February 2023

In brief

2023年4月1日から、中小企業の月60時間を超える法定時間外労働について、割増賃金率が50%に引き上げられます。

2023年4月1日から、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。

2023年度の雇用保険料率が、0.2%引き上げとなります。

In detail

1. 中小企業の月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率引き上げについて(労働基準法)

法定労働時間(原則として1週40時間、1日8時間)を超える時間外労働(法定時間外労働)に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払う必要があります。2010年4月1日に施行された改正労働基準法により、月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%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こととされています。また、引上げ分の割増賃金の代わりに、有給の休暇(代替休暇)を付与する制度も同時に創設されています。

この改正は、労働者の長時間労働抑制と、健康の確保を目的としたものでしたが、これまで中小企業(※)への適用は猶予されており、大企業のみ適用されていました。2023年4月1日から、大企業、中小企業にかかわらず、全ての使用者について適用されることとなりますので、概要をご紹介します。

(1) 月60時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率

2023年3月31日まで

	1カ月の法定時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	<u>25%</u>

2023年4月1日から

	1カ月の法定時間外労働	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	<u>50%</u>

- ① 2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。
- ② 月60時間を超える法定時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合、75%(深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%)以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。

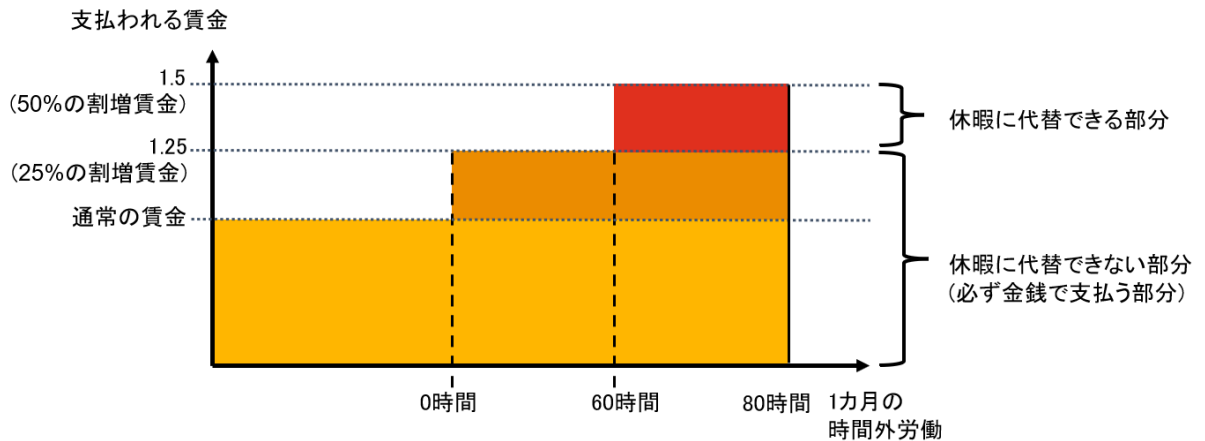
- ③ 月 60 時間の時間外労働時間の算定には、法定休日(例えば日曜日)に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間(例えば土曜日)は含まれます(なお、使用者は法定休日に労働させた場合は 35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません)。

(2) 代替休暇

1 カ月 60 時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができる制度です。代替休暇制度導入にあたっては、事業場の労働者の過半数労働組合、それが無い場合は労働者の過半数代表者との間で労使協定を結ぶ必要があります。また、代替休暇制度を設けた場合でも、労働者は、代替休暇を取得するか、50%以上の割増賃金の支払いを受けるかを任意に選択できます。使用者が、労働者に代替休暇の取得を強制することはできません。

代替休暇を与えることにより、通常の割増賃金(25%以上)と、月 60 時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金(50%以上)の差額部分の支払いが不要となります。つまり、代替休暇を付与した場合も、通常の時間外労働に対して支払われる割増賃金(25%以上)の支払いは必要になります。

(例)1 カ月に 80 時間の法定時間外労働を行った場合



※中小企業の範囲

中小企業の範囲は下表のとおりです。

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

「中小企業の月 60 時間を超える法定時間外労働に対する割増賃金率引き上げ」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roukikaitei/index.html (改正労働基準法(2010年4月1日施行))

2. 育児休業の取得状況の公表の義務付けについて(育児・介護休業法)

2021年6月号、2021年8月号、2021年10月号、2021年12月号、2022年4月号でもご紹介した育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律について、2022年4月1日から3段階で施行されています。2023年4月1日から、常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、

男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられますので、内容をご確認ください。

公表内容 (以下①または②の公表が必要)	
① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度(育児休業等および子の看護休暇を} \\ \text{除く)を利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※公表内容は、インターネット等の一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。
 ※公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3カ月以内に公表することとされています(例えば3月末決算の場合の初回公表期限は2023年6月末となります)。

「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf> (リーフレット)

「育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律」の詳細は、ニュースレター2021年6月号、2021年8月号、2021年10月号、2021年12月号、2022年4月号でも紹介しています。

<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol59.html>
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol60.html>
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol61.html>
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-vol62.html>
<https://www.pwc.com/jp/ja/knowledge/news/tax-cas/wmn-20220427-jp.html>

3. 2023年度雇用保険料の料率変更について

2023年度の雇用保険料率が、0.2%引き上げとなることになりました。労使が負担する保険料率は賃金の1.35%から1.55%に上がります。

【雇用保険料率(一般の事業)】(黒字は現行制度、赤字は2023年度の料率を示しています)

	事業主負担	労働者負担	計
失業等給付のための保険料および就職支援法事業のための保険料率および育児休業給付のための保険料率	0.5% ⇒0.6%	0.5% ⇒0.6%	1.0% ⇒1.2%
二事業のための保険料率	0.35%	なし	0.35%
計	0.85% ⇒0.95%	0.5% ⇒0.6%	1.35% ⇒1.55%

「2023 年度雇用保険料の料率変更について」の詳細は、以下厚生労働省のウェブサイトでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf>

※本ニュースレターは 2023 年 2 月 10 日現在の情報に基づき作成しています。

Let's talk

より詳しい情報、または個別案件への取り組みにつきましては、当法人の貴社担当者もしくは下記までお問い合わせください。

PwC 社会保険労務士法人

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1 丁目 2 番 1 号 Otemachi One タワー

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/tax/outsourcing/hr-consulting.html>

シニアマネージャー

岩岡 学

マネージャー

兵頭 美樹

PwC アウトソーシングサービス合同会社および PwC 社会保険労務士法人は、PwC 税理士法人および PwC 弁護士法人とも連携し、記帳代行、給与計算および支払代行サービスなどのアウトソーシングサービスに加え、人事労務サービスおよびコーポレートセクレタリーサービスなど、より広範囲にわたるアウトソーシングサービスを提供いたします。

PwC は、社会における信頼を築き、重要な課題を解決することを Purpose (存在意義)としてしています。私たちは、世界 152 カ国に及ぶグローバルネットワークに 328,000 人以上のスタッフを擁し、高品質な監査、税務、アドバイザリーサービスを提供しています。詳細は www.pwc.com をご覧ください。

本書は概略的な内容を紹介する目的のみで作成していますので、プロフェッショナルによるコンサルティングの代替となるものではありません。

© 2023 PwC Labor and Social Security Attorney Corporation. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network member firms and/or their specified subsidiaries in Japan, and may sometimes refer to the PwC network. Each of such firms and subsidiaries is a separate legal entity. Please see www.pwc.com/structure for further details.