

(この資料は全部お読みいただいて40秒です)

中小企業対象 4月からの法定割増賃金率変更について

すでに大企業については2010年4月から適用されていますが、ついにこの4月から中小企業にも1か月の法定時間外労働が60時間を超える労働時間については、法定割増賃金率50%以上の適用が義務化されます。詳細については以下の通りです。

I. 具体的な内容

○法定時間外労働とは？

会社が就業規則であらかじめ取り決めている所定外労働時間では無く、原則1日8時間を超える労働時間または1週40時間を超える労働時間を指します。

<法定時間外労働に含まれないもの>

- ・法定休日(1週1日または4週4日の休日)の労働時間
- ・深夜労働(夜の22時から翌日の5時)であっても1日8時間、1週40時間を超えていない時間

<法定時間外労働に含まれるもの>

- ・所定休日(法定休日以外で会社が任意に設定している休日)労働で1日8時間を超えている時間
または、所定休日労働によって1週40時間を超えた時間

○1か月とは？

1か月の起算日については法律上特に決まりはなく、会社で賃金計算期間の初日や毎月1日、36協定の期間の初日などにすることが考えられます。

2. 対応のポイント

- 今回の改正により、法定割増賃金率が引き上げられるため、就業規則(主に賃金・給与規程)を引き上げられた法定割増率を踏まえた内容に見直し、給与計算を行う際にもその内容を反映させる必要があります。
- 今回の改正により引き上げられた法定割増賃金率(+25%)のかわりに、代替休暇(1日または半日単位)を与えることも可能ですが、代替休暇を導入するためには、労使協定の締結や就業規則に算定方法の記載等の対応が必要となります。

詳しくは社会保険労務士法人マイツ 担当者まで

06-6374-5381

<https://www.myts.co.jp>