

# 労働法関連の改正のまとめ（2023年4月以降）

## ●60時間超の残業手当は50%割増へ

月60時間超の残業手当の割増率は、この4月から中小企業も含めた全企業で50%に統一されます。対象となるのは、4月1日以降労働の時間外労働分から。

「残業が減らせない企業」にとっては、今後大きな負担増が発生することに…。

### ◆割増率のまとめ◆

時間外労働の種類	割増率	備考
60時間以下	25%	法定外休日労働時間を含む
60時間超	50%	法定外休日労働時間を含む
法定休日労働	35%	
深夜労働	25%	60時間超部分は75%割増



(2023年4月1日から)

**月60時間超の残業割増賃金率**  
**大企業、中小企業ともに50%**  
 ※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週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%

厚生労働省HPより

## ●企業に求められる対応

改正の目的は“長時間労働をなくすこと”で、労働時間の削減努力が重要です。

### ◆代替休暇（有給）の付与

月60時間超の勤務者には、割増賃金の代わりに“代替休暇”を付与できます。労使協定を締結の上、法定時間外労働が1ヵ月60時間を超えた月の末日の翌日から2ヵ月間以内に付与することが条件です。

### ◆長時間労働をなくすための対策

残業減らしにはまず労働時間の把握が必要。勤怠管理システムなどで見える化を図るのがお勧め。現状把握の上、どうしたら残業を減らせるか、業務の効率化やIT導入などを検討することも重要に。

### 就業規則の見直しをお忘れなく！

“賃金の決定、計算及び支払の方法”が変わることとなる企業は、就業規則の変更や労働基準監督署への届出も必要ですので、お忘れなく。

## ●給料のデジタル払いが解禁へ



賃金は、原則「①通貨で（＝現金）②直接労働者に③全額④毎月1回以上⑤一定の日に支払う」ことが義務付けられています。現在、現金払の例外として、銀行口座、証券口座が認められていますが、近い将来“XXPI”などのデジタル通貨払いが認められるようになります。これからの流れは下記のとおりです。

●4月1日から資金移動業者の申請受付がスタート  
 その中から厚生労働省が業者を指定

●各企業は、利用業者を決定、労使協定を締結  
 従業員へ賃金デジタル払い制度を説明のうえ、  
 申込みを受け、賃金のデジタル払いスタートへ

## ●育児・介護休業法の一連の改正

2022年 4月	①育休、産後 <sup>パパ</sup> 育休の研修実施 ②相談窓口設置 ③ <sup>ママ</sup> 育休取得事例提供 ④育休、産後 <sup>ママ</sup> 育休取得促進方針の周知
	有期雇用労働者の休暇取得要件の緩和
10月	産後 <sup>ママ</sup> 育休制度の創設 育休の分割（2回まで）取得制度
2023年 4月	育児休業取得状況の公表義務化 （大企業のみ）



1年かけて段階施行されてきた育児・介護休業法改正も、4月からの育休取得状況の公表義務化（大企業限定）でひと段落となります。

昨年の改正点は、中小企業もすべて対応が必要です。就業規則の改訂・社員への周知徹底など、やるべきことが多いので、助成金などをうまく活用し対応しておきましょう。



### 中小企業向け＜両立支援等助成金＞

出生時両立支援	20万円 育休取得率UPで加算
育児休業等支援	休業取得時と職場復帰時に各28.5万円
介護離職防止支援	休業取得時と職場復帰時に各28.5万円

### 社員向け＜ハローワーク申請＞

出生時育児休業給付金	最大28日分 賃金日額×67%
育児休業給付金	1歳未満の子の養育期間 180日分：日額×67% 181日以降：日額×50%
介護休業給付金	最大93日分 日額×67%

