

# ヒューマンテック通信

## 今月のテーマ

## 2023年4月より、中小企業においても月60時間を 超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

労働基準法では、1ヵ月60時間を超える時間外労働に対して50%以上の率で計算した割増賃金を支払うこととされています。中小企業においてはこの規定の適用が猶予されていましたが、2023年4月からは適用猶予が廃止され、大企業と同様に1ヵ月60時間を超える時間外労働に対して**50%以上の率で計算した割増賃金**を支払う必要があります。改正の概要やポイントは以下のとおりです。

### 1.月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ

今回の改正により、中小企業における時間外労働に対する割増賃金率は下表のとおり引き上げられることになります。

時間外労働時間（月）	～2023年3月	2023年4月～
60時間以内※1	25%以上	25%以上
60時間超※1	25%以上	<b>改正</b> 50%以上※2

※1 算定対象は**法定時間外労働**と**法定休日以外の休日労働**。

法定内の所定時間外労働と法定休日労働は含まない

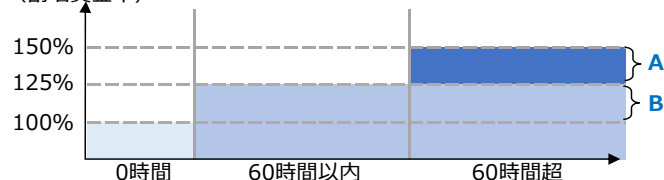
※2 深夜時間（22時～5時）の労働については、深夜労働の割増賃金率（25%以上）を上乗せした**75%以上の率**で計算する

### 2.代替休暇制度

月60時間超の時間外労働を行った労働者に対しては、引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、**1日または半日単位の有給の休暇（代替休暇）**を付与することもできます。長時間労働を行った労働者の健康確保を目的とする制度であり、導入には**労使協定の締結**が必要です。なお、代替休暇を取得するか否かは**労働者の意思**によることとされており、労働者本人が代替休暇を希望しない場合（結果として取得しなかった場合を含む。）には50%以上の率で計算した割増賃金の支払いが必要です。代替休暇の対象となる時間外労働のイメージは以下のとおりです。

#### 代替休暇の対象となる時間外労働のイメージ

- A部分：割増賃金の支払いに代えて代替休暇を付与できる
- B部分：代替休暇の付与は不可。割増賃金の支払いが必要（割増賃金率）



### 常時雇用する労働者が1,000人超の企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

2023年4月より、常時雇用する労働者が**1,000人を超える**企業は、男性労働者の育児休業取得率等（下記①または②のいずれかの割合）をインターネットなどで公表することが義務付けられます。（小数点第1位以下切り捨て）公表は、前事業年度終了後おおむね**3ヵ月以内**に行うこととされています。

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
$\frac{\text{育児休業等※をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等※をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業（出生時育児休業含む）、企業が講ずる育児休業に準ずる休業

●厚生労働省「男性の育児休業取得率等の公表について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)

### 2023年度以降の障害者雇用率について 段階的に引き上げが予定されています

障害者雇用率の見直しについて労働政策審議会障害者雇用分科会が政令および省令の改正案について1月18日に答申しました。障害者の法定雇用率は、少なくとも5年ごとに、労働者に対する対象障害者の割合の推移を勘案して設定され、2018年度から2022年度までの5年間の法定雇用率は2.3%と設定されています。今回の改正では、2023年度からの障害者雇用率は**2.7%**とされます。ただし、雇入れに関し計画的な対応が可能となるように、2023年度は**2.3%**で据え置き、**2024年度は2.5%**、**2026年度から2.7%**と段階的に上げられる予定です。

	2023年度	2024年度	2026年度
障害者の法定雇用率（予定）	2.3%	2.5%	2.7%

●厚生労働省「第123回労働政策審議会障害者雇用分科会資料」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_30341.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30341.html)

### 無期転換ルール等、裁量労働制、有期労働契約に関する 基準の見直しについて意見募集が行われました

無期転換ルールの明確化や裁量労働制、有期労働契約の基準などの見直しに関し、以下の改正案についての意見募集が行われました（2/11受付終了）。改正省令の施行は**2024年4月**の予定です。

#### 主な改正内容

- 無期転換ルール・労働契約関係の明確化（労働基準法施行規則の改正）
  - ・無期転換申込権が発生する契約更新時の労働条件明示事項に**無期転換申込機会**と**無期転換後の労働条件**を追加
  - ・労働条件明示事項に、**通算契約期間**または**有期労働契約の更新回数**の**上限**、**就業場所・業務の変更の範囲**を追加 など
- 裁量労働制について（労働基準法施行規則および指針の改正）
  - ・専門型の適用について**本人同意**を得ること、**新業務**（銀行、証券会社において合併、買収等に関する考案および助言をする業務）を追加
  - ・企画型について**賃金・評価制度変更**の際の**労使委員会**への説明を決議事項に追加 など
- 有期労働契約に関する基準の改正（告示の改正）
  - ・有期労働契約の締結後に**通算期間**や**更新回数**に上限を定めたり引き下げをする場合、あらかじめ労働者に**理由の説明**を義務づけ など

### 2023年度の協会けんぽの健康保険料率 および介護保険料率が決定しました

協会けんぽの保険料率が**2023年3月分（4月納付分）**から改定されます。**給与の保険料を当月徴収**している場合および**3月中に賞与の支払い**がある場合には**3月に徴収する保険料から変更**となりますので注意が必要です。

保険料率	2023年2月分（3月納付分）まで	2023年3月分（4月納付分）から
健康保険料率（東京）	9.81%	<b>10.00%</b> (+0.19%)
介護保険料率（全国一律）	1.64%	<b>1.82%</b> (+0.18%)

各都道府県の料率は以下URLをご確認ください。

●令和5年度の協会けんぽの保険料率は3月分（4月納付分）から改定されます

<https://www.kyoukaikempo.or.jp/g7/cat330/sb3130/r5/230206/>