

Contents / 割増賃金率が上がる？中小企業も無関係ではいられなくなった働き方改革 / 削除請求しなくてもネット上の誹謗中傷を解決できる「逆 SEO」とは？

PICKUP LAW NEWS

割増賃金率が上がる？中小企業も
無関係ではいられなくなった働き方改革

近年推進されている、いわゆる「働き方改革」により、労働者の残業時間の削減が叫ばれています。

働き方改革関連法による規制のうち、割増賃金率に関する改正は中小企業においては猶予措置が適用されてきました。

ところが 2023 年 4 月 1 日から猶予措置が廃止され、中小企業についても、5 割以上の割増賃金の支払いが法律上要求されます。

長時間の時間外労働をさせておきながら法律が定める割増賃金を支払わなければ、後になって多大な未払い賃金を請求されるおそれもあります。

今回は、残業時間に関する基礎知識をご説明し、2023 年 5 月の猶予措置の廃止に向けて中小企業が取り組むべきことについて解説いたします。

弁護士 荒木 俊太
ARAKI SHUNTA

佐賀県出身。経営者の皆様の不安を解消し、本来力を注ぐべき活動に集中していただくためにスピーディーできめ細やかな対応を心掛けています。

そもそも残業時間とは

まず、「時間外労働」や「残業時間」といった言葉の意味について確認しておきましょう。

割増賃金が発生する「時間外労働」とは、労働基準法の法定労働時間（原則として1日 8 時間または週 40 時間）を超える労働のことをいいます。

会社で決められている就労時間を過ぎて働くこと（「法定内残業」）が、ただちに割増賃金の発生する時間外労働にはなりません。

「残業時間」という言葉は、法内超勤と時間外労働を区別せずに使用されることがあり、用語としては曖昧なので注意が必要です。

時間外労働に関する規制及び割増賃金

では、割増賃金を払えば時間外労働を制限なく行わせてよいのでしょうか。

まず、労働基準法は、時間外労働について、原則として「月 45 時間以内、年 360 時間以内」という制限を課しています。

もっとも、労使協定（いわゆる「36 協定」）を締結することにより、「月 100 時

間、年 720 時間」の範囲内で緩和することができます。

割増賃金の規制

割増賃金が発生するパターンは3つあります。

1 つ目は、ここまで述べてきた通り、労働基準法の規制を超えた時間外労働をさせた場合です。

時間外労働には 2 割 5 分以上の割増賃金支払うことが義務付けられています。

2 つ目は、休日に労働をさせた場合です。

労働契約において労働義務がないとされている日に労働させると、3 割 5 分以上の割増賃金が発生します。

3 つ目は、深夜（原則として午後 10 時から午前 5 時まで）に労働をさせた場合です。

この場合は 2 割 5 分以上の割増賃金が発生します。

これらの割増賃金は同時に適用されますので、休日に深夜労働をさせた場合は 6 割以上の割増賃金を支払う必要があります。

2023 年 4 月 1 日からどうなる？

働き方改革の一環として、2010 年の労働基準法改正により、これらの割増賃金に加えて、月 60 時間を超える時間外労働に対しては 5 割以上の割増賃金を支払うことが義務づけられました。

しかし、経営基盤の弱い中小企業についてはその規制の適用が猶予されていました。

2023 年 4 月 1 日から猶予措置が廃止され、中小企業についても 5 割以上の割増賃金の支払いが法律上要求されるようになります。

なお、月 45 時間を超える時間外労働はそもそも労働基準法により制限されているので、5 割の割増賃金率が問題となるのは、36 協定により月の時間外労働が 60 時間以上に緩和されていることが前提となります。

中小企業への影響

5 割の割増賃金ということは、通常生じる基本給等の 1.5 倍もの賃金を支払わなければいけないということです。

これは、中小企業の人件費に大きな影響を与えるでしょう。

特に、中小企業は大企業と比べてマ

ンパワーが少ない分、繁忙期は個々の従業員の労働力に依存せざるを得ず、労働時間が長くなりがちです。

コストの大幅な増加による影響を最小限に抑えるためには、今のうちから制度構築と従業員の意識の改革が必要となります。

今後の対応

では、規制強化に備えて中小企業の経営者が今から取り組むべきことはなんでしょうか。

まずは、就業規則や雇用契約書を見直しましょう。

就業規則が法律に適合するものであるかどうかは、一度弁護士に確認することをお勧めします。

また、従業員の実際の勤務時間・勤務状況を正確に把握することも大切です。

タイムカードや勤怠システムでの打刻など客観的な証拠が残る形で管理するだけでなく、これらの記録上の数字が実際の労働時間を正確に反映しているか定期的にチェックすることが重要です。

さらには、特定の労働者への負担の集中を回避する仕組みづくりが必要です。

個々の労働者の就労状況を確認するのは労力がかかりますが、これをきちんと把握しておくことで、割増賃金の発生を抑え、思いがけない出費を防ぐことにつながります。

最後に

割増賃金の規制が変わる 2023 年 4 月まで、あと 1 年を切っています。

多額の未払い賃金を支払わなければいけないという事態にならないよう、労働者の実態を把握し、制度の見直しを進めましょう。

TOPICS

削除請求しなくても ネット上の誹謗中傷を 解決できる 「逆 SEO」とは？

今後の対応

インターネット上の誹謗中傷でお困りのときに、多くの方が思い浮かぶ対策は、投稿者やサイトの管理者に削除を求める「削除請求」でしょう。

もちろん削除請求は有効な手段ですが、削除を実現するためにはいくつかのハードルがあり、常に誹謗中傷の問題を解決できるとは限りません。

そこで選択肢に上がるのが「逆 SEO」という方法です。

逆 SEO とは

逆 SEO とは、ユーザーに閲覧してほしいくないページの検索順位を下げるための対策です。

新たにホームページを開設して検索キーワードに対する対策を行ったり、SNS 等、外部のサイトに登録して検索結果の上位に表示させることで、ターゲットとするページの順位を相対的に下げていきます。

検索エンジンの検索結果は、順位が下がるにつれて閲覧される率が徐々に下がっていき、2 ページ目以降になると閲覧者が大幅に減少すると言われています。

そのため、誹謗中傷がされているページの検索順位を落とすことができればそのページを目にするユーザーの数を激減させ、事業運営における実害を軽減することができます。

このように逆 SEO は法的な対策というより技術的に誹謗中傷の問題を解決するものです。

削除請求と逆 SEO のメリット、デメリットをまとめると次のようになります。



	削除請求	逆SEO
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 問題のページや投稿を削除することで、誹謗中傷被害を根本から解消できる 	<ul style="list-style-type: none"> 問題のページの検索順位を下げることで実害を減らすことができる 事業のアピールと同時にを行うことができる
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 100% 削除できるとは限らない 転載されると改めて対策を行う必要がある 	<ul style="list-style-type: none"> 誹謗中傷の投稿を削除できるわけではない 検索順位の変動により再び上位表示される可能性がある

誹謗中傷でお困りのときは、交渉や裁判手続により投稿の削除を求めつつ、検索順位を下げるための対策を行うことにより、最大の効果が期待できます。

弊所では、弁護士による削除請求と技術部門のスタッフによる逆SEOを同時に実施し、誹謗中傷問題をワンストップで解決することができます。

インターネット上の誹謗中傷でお困りの方はお気軽にご相談ください。

様々なご相談方法に対応しています

新型コロナの感染拡大以来、弊所ではオンラインやChatworkなどリモートの方法でも弁護士とご相談いただける体制を整えてきました。

しかし、「弁護士と直接会って相談したい」というご要望が依然として多いのも事実です。

そこで弊所では、十分な感染対策を行いながら、ご訪問やご来所による相談も積極的に実施しています。

「定期的に会社に訪問してほしい。」「チャットで相談したいが、ITツールに詳しくないので使い方を教えてほしい。」そのようなご希望があればお気軽にお問い合わせください。

お気軽に弁護士とご相談いただけるよう、ご要望に応じて最大限対応してまいります。

