



社労士 NEWS>>>

>>> 2022.5 Vol.138

発行 >>>

ミノワ社会保険労務士事務所 URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
 〒939-8084 富山市西中野町2丁目15-30 ミノワビル2階
 Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 労務管理 > 時間外労働に対する法定割増賃金率の引き上げ
2. 助成金 > 働き方改革推進支援助成金のご案内

1. 労務管理

時間外労働に対する法定割増賃金率の引き上げ

令和5年4月から、中小企業に対しても月60時間を超える時間外労働についての割増賃金率は50%以上が適用されることとなります。

本稿では各企業の対応状況や、対応方法などについて、厚生労働省のリーフレットなどをもとに概説します。

1. 各企業の対応状況

1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率についての直近の調査としては、厚生労働省が実施し

た「令和3年就労条件総合調査」で、以下の概況結果が公表されています。

■ 1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め有無、割増賃金率階級別企業割合

(単位：%)

| 企業規模・ 中小企業該当区分・ 年 | 時間外労働の割増賃金率を 定めている企業 ¹⁾ | | 定めている ²⁾³⁾ | | | | 定めて いない |
|-------------------------|---------------------------------------|-------|-----------------------|---------|--------------------------------|-----------|------------|
| | | | | | 1か月60時間を超える時間外 労働に係る割増賃金率階級 | | |
| | | | | | 25～ 49% | 50% 以上 | |
| 令和3年調査計 | [93.8] | 100.0 | 32.5 | (100.0) | (42.5) | (56.7) | 67.5 |
| 1,000人以上 | [99.0] | 100.0 | 84.4 | (100.0) | (4.4) | (95.4) | 15.6 |
| 300～999人 | [97.6] | 100.0 | 63.7 | (100.0) | (12.3) | (87.2) | 36.3 |
| 100～299人 | [96.0] | 100.0 | 36.7 | (100.0) | (30.8) | (68.7) | 63.3 |
| 30～99人 | [92.5] | 100.0 | 25.9 | (100.0) | (60.3) | (38.6) | 74.1 |
| 中小企業 | [94.4] | 100.0 | 28.3 | (100.0) | (58.8) | (40.7) | 71.7 |
| 中小企業以外 | [92.4] | 100.0 | 53.4 | (100.0) | (-) | (99.6) | 46.6 |
| 令和2年調査計 | [93.1] | 100.0 | 31.1 | (100.0) | (37.2) | (60.1) | 68.9 |

注：1) [] 内の数値は、全企業に対する「時間外労働の割増賃金率を定めている」企業割合である。

2) 「定めている」には、「1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」が「不明」の企業を含む。

3) () 内の数値は、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を「定めている」企業を100とした割合である。

※厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」

これを見ると、1か月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を定めている企業割合は、「中小企業」が28.3%、そのうち割増賃金率が25～49%とな

っている階級は58.8%であることから、中小企業における対応が進んでいないことが見て取れます。

2. 法定割増賃金率の考え方

本改正により1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計し、60時間を超えた時点から、50%以上の率で計算した割増賃金を支払うこととなります。この割増賃金率および1か月の起算日については、労働基準法に定める「賃金の決定、計算及び支払の方法」に関するもので、就業規則に規定する必要があります。

なお、深夜の労働や休日の法定労働との関係は以下のとおりとなります。

①深夜割増賃金との関係

深夜（22：00～5：00）の時間帯に月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%となります。

②法定休日との関係

1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日に行った時間外労働は含まれます。

3. さいごに

民法改正により、請求権消滅時効期間が3年に延長されました。これに今回引き上げられる割増賃金率の適用が重なれば、残業未払いの係争時に支払いを求められる割増賃金は、大きな労務リスクになりかねません。

特に長時間労働が常態化している企業、労働時間の管理体制が整っていない企業は、今回の改正を契機として、労働時間管理の適正化を進めましょう。

2. 助成金

働き方改革推進支援助成金のご案内

毎年、国の政策に合わせて多くの助成金が、改廃・創設されています。本稿ではその中で、中小企業が業務を効率化し、労働時間の短縮などの措置を行った際に助成される厚生労働省の「働き方改革推進支援助成金」をピックアップして、その概要をご紹介します。

1. 業務効率化の必要性

中小企業では、労働力不足の流れも受けて人材不足が顕著となっています。加えて、働き方改革関連法による時間外労働の上限規制の導入や、年5日の年次有給休暇の確実な取得などの法改正が施行された背景もあり、限られた労働人材を有効活用し、技術革新を取り入れながら、業務効率化を図り生産性を高めていく必要性は、ますます高まっていくことでしょう。

また、政府は、令和3年度厚生労働白書で「過重労働解消に向けた取り組みの促進」を目標の一つとして掲げています。そのための施策である「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減等、過重労働を解

消するための方法の一つとして、生産性の向上にフォーカスし、研修や機器導入などを行って環境整備に取り組む中小企業事業主への支援を目的としています。

2. 働き方改革推進支援助成金の概要

働き方改革推進支援助成金は、過重労働を解消するための施策ごとにコースが分かれています。その施策を実施するとともに、生産性の向上に向けた取り組みを実施し、改善の結果を示すことで、成果目標の達成状況に応じた助成額が支給される仕組みとなっています。それぞれのコースにおける施策と共通の取り組み内容は次の通りです。

■ 過重労働を解消するための施策

労働時間短縮・年休促進支援コース

時間外・休日労働時間数を縮減し、月60時間以下、または月60時間を超え月80時間以下に上限を設定する、または、「年次有給休暇の計画的付与」「時間単位の年次有給休暇制度」「特定の特別休暇制度」のいずれかを導入する

勤務間インターバル導入コース

休憩時間数が「9時間以上11時間未満」または「11時間以上」の勤務間インターバルを導入し、定着を図る

労働時間適正管理推進コース

新たに勤怠（労働時間）管理と賃金計算等をリンクさせ、賃金台帳等を作成・管理・保存できるような統合管理 IT システムを用いた労働時間管理方法を採用する

■助成対象となる取り組み

- ・ 労務管理担当者に対する研修
- ・ 労働者に対する研修、周知・啓発
- ・ 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
- ・ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ・ 人材確保に向けた取組

- ・ 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- ・ 労務管理用機器の導入・更新
- ・ デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
- ・ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（小売業のPOS装置、自動車修理業の自動車リフト、運送業の洗車機など）

例えば、業務上の無駄な作業を見直したいが、どのようにしたら良いかわからないという課題に対して、助成内容となっている外部の専門家によるコンサルティングを実施、効率的な業務体制を構築し、結果生産性が向上します。これにより各施策を実施する余地をつくり、各施策を実施することにより、取り組みの実施に要した経費の一部が助成されるという流れとなります。

本助成金は、事前の申請が必要となります。どのコースとも、受付は2022年11月30日（水）までとなっておりますので、ご注意ください。

3. さいごに

この助成金のほかに、生産性の向上により労働条件等の改善を図る助成金としては、生産性向上に資する設備投資等を行うとともに、事業場内で最も低い労働者の賃金（事業場内最低賃金）を引き上げることで助成される「業務改善助成金」が設けられています。

自社の生産性や労働環境を見直して、改善の余地があるようなら、本稿の助成金の活用も検討しながら、施策を進めてみてはいかがでしょうか。

Q & A

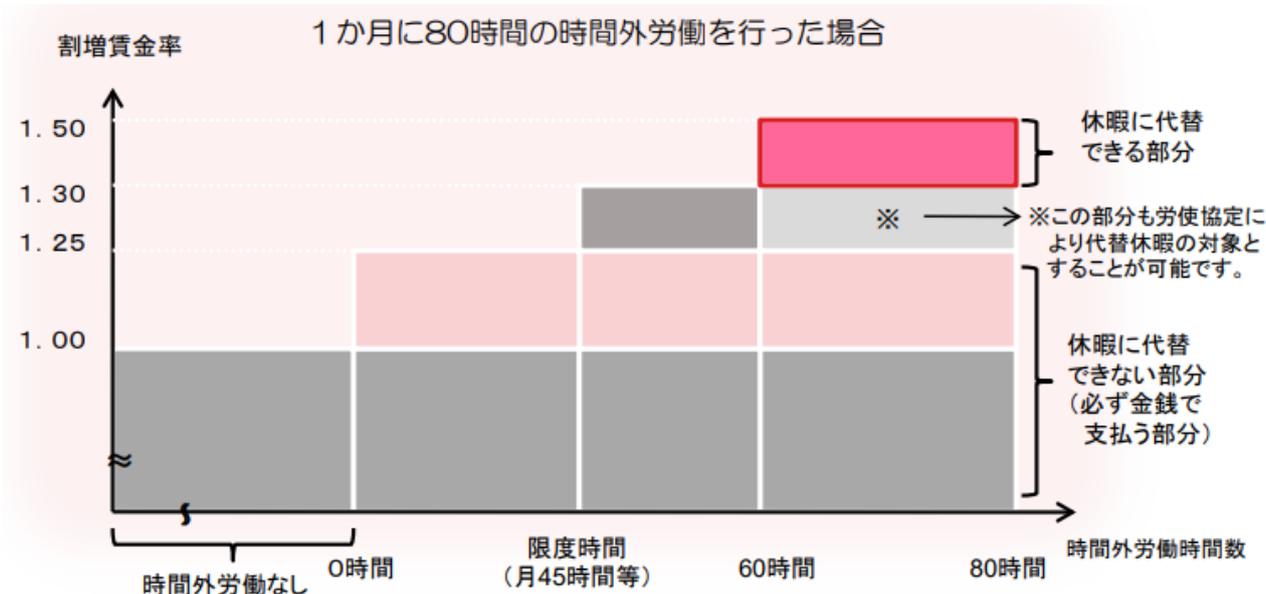
記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「時間外労働に対する法定割増賃金率の引き上げ」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 60 時間を超える時間外労働について、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払い以外に対応方法はありますか。

A. 臨時的な特別の事情等によってやむを得ず 60 時間を超える時間外労働を行わざるを得ない場合には、労働者への休息機会確保の観点から、労使協定により法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することも可能とされています。以下に図示します。

<代替休暇のイメージ図>



※厚生労働省「法定割増賃金率の引き上げについて」

なお、代替休暇の付与は、取得を「可能」とするものであって、取得を「義務」づけるものではありません。代替休暇の付与に関する制度を設けた場合には、取得するか否かの決定は労働者の意思に委ねることに留意しましょう。