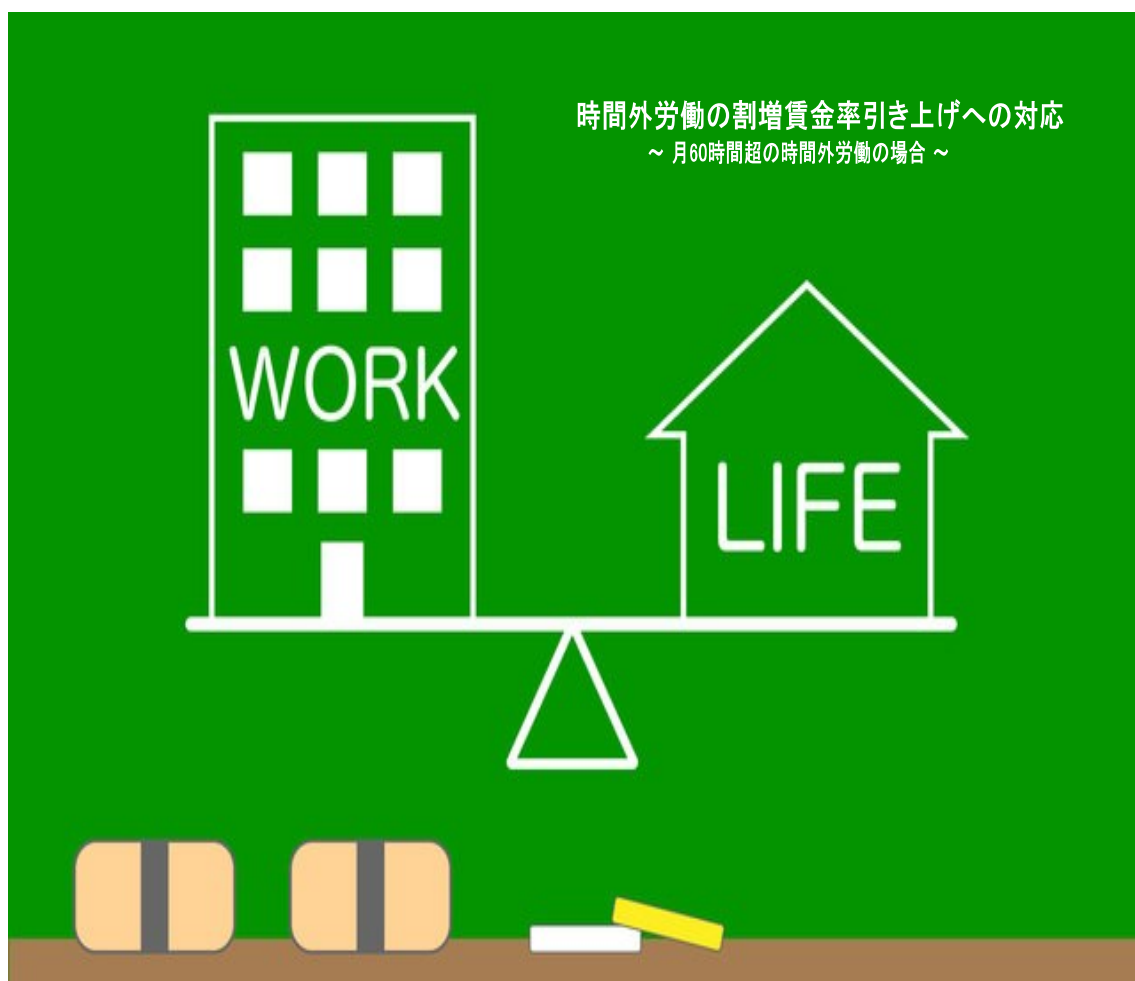


2022 年 12 月 5 日発行（毎月 1 回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2022年12月号 Vol.2212



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・賃金計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



時間外労働の割増賃金率引き上げへの対応
～ 月 60 時間超の時間外労働の場合 ～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

まだ少し先となりますが、来年 2023（令和 5）年 4 月 1 日から、中小企業においても、月 60 時間を超える時間外労働については、割増賃金率が大企業と同じく 50%へ引き上げとなります（大企業は 2010（平成 22）年 10 月より適用）。どのような改正なのか確認し、就業規則の変更などの必要な対応を早めに取りるようにしましょう！



月 60 時間超の時間外労働の割増率が変更になる…！

月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金率ですが、中小企業の猶予措置が今年度末で終了し、**2023（令和 5）年 4 月 1 日から 25% → 50%へ引き上げ**となります。※ 2023（令和 5）年 4 月 1 日以降の時間外労働から適用となります。

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50%（2010年4月から適用） 中小企業は 25%			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〕			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		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

深夜労働と休日労働との関係

深夜労働（午後 22：00～午前 5：00）の時間帯は深夜労働時間となり、深夜割増対象となります。深夜割増賃金は 25%となりますので、この時間帯に時間外労働があり、かつ月 60 時間を超えていた場合は、深夜割増にプラスして 60 時間超の時

労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

間外割増分の支払いが必要となります。

■深夜時間帯に時間外労働をした場合（通常の深夜＋時間外労働の計算）
深夜労働の割増賃金率 25% + 時間外労働の割増賃金率 25% = 50%

■深夜時間帯に 60 時間超の時間外労働をした場合
深夜労働の割増賃金率 25%
+ 60 時間超の時間外労働の割増賃金率 50% = 75%

また、法定休日に労働した時間は、休日労働賃金割増率（35%）の支払いが必要ですが、時間外労働の算定には含みません。法定休日労働に「時間外」という概念が存在しないため、例えば法定休日に 8 時間以上働いても、時間外割増率をプラスする計算とはなりません。あくまでも、法定休日労働時間に休日労働賃金割増率で計算した賃金の支払いとなります。

なお、それ以外の休日の労働時間は、時間外労働に含まれます。

就業規則の変更

就業規則（賃金規程）で割増賃金計算率や式を記載している箇所があれば、今回の月 60 時間超の割増賃金率を追加する必要があります。

【就業規則記載例】

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

- (1) 時間外労働（月 60 時間以下）…25%
- (2) 時間外労働（月 60 時間超）…50%

第〇条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

- (1) 時間外労働（月 60 時間以下）

$$\frac{\text{基本給} + \text{●●手当}}{\text{1 カ月の平均所定労働時間数}} \times \text{時間外労働時間数} \times 1.25$$

- (2) 時間外労働（月 60 時間超）

$$\frac{\text{基本給} + \text{●●手当}}{\text{1 カ月の平均所定労働時間数}} \times \text{時間外労働時間数} \times 1.50$$

変更施行日は、引き上げ率適用となる日付（2023（令和 5）年 4 月 1 日）からとなります。この他、次項の「代替休暇」を付与する場合にも就業規則に追加記載が必要となります。

代替休暇…？！

今回の月 60 時間超の時間外労働についての割増率引き上げですが、**引き上げ部分の割増賃金支払いに代えて、有給での休暇＝「代替休暇」を付与**することも出来ます。もともと長時間労働抑制のために月 60 時間超の時間外労働に対して割増率を引き上げた経緯があるため、労働者の健康を確保するため、割増賃金の支払いの代わりに代替休暇の付与が出来ます。労働者にはしっかりと休息を取ってもらい、会社は割増賃金支払いを抑制できるため、上手く活用したい制度です。

ただし代替休暇を付与とする場合は、労使協定を締結する必要があります。労使協定の内容としては、以下の通りです。

1. 代替休暇の時間数の算定について
2. 代替休暇の単位
3. 代替休暇を与えることが出来る期間について
4. 代替休暇の取得日の決定方法
5. 割増賃金の支払日

【就業規則記載例】

- 第〇条 会社は 1 ヶ月（賃金計算期間）の時間外労働が 60 時間を超えた社員に対して、労使協定に基づき代替休暇を与える。
- (1) 代替休暇を取得できる期間は、直前の賃金締切日の翌日から起算して、翌々月の賃金締切日までの 2 ヶ月間とする。
- (2) ・・・・（以下、代替休暇についての内容を記載します。）
- ※ 内容の詳細については「別途労使協定で定める。」などでも OK です。

なお、代替休暇を付与することとなった場合でも、通常の時間外割増分（25%）の支払いは必要となりますので注意が必要です。また、代替休暇を取得するか、50%の割増賃金支払とするのかについては労働者の任意の選択となりますので、会社側で代替休暇の強制は出来ません。

割増賃金率の引き上げに伴い確認しておくこと…！

現状として、月 60 時間超えの時間外労働をしている社員がどのくらいいるのか確認してみます。月 60 時間超えの時間外労働は長時間労働に該当します。さらに月 80 時間を超える時間外労働があり、過労死等になった場合は労災認定されるラインとなります。労災となれば、会社の安全配慮義務違反にも問われる可能性があります。

割増賃金率引き上げ前に、まずは時間外労働の削減に取り組んでいきましょう。業務量の確認、仕事の進め方など業務の効率化を図り、なるべく月 60 時間を超える時間外労働とならないようにしていきましょう。割増賃金率を守って支払いを行えばコンプライアンス違反とはなりませんが、それが常態化するのは社員の健康面から言えば非常に危険です。支払えば良い、ではなく、支払わなくても良い職場環境を整えることが大切です。

田中社会保険労務士事務所相談室

企業に所属するスポーツ選手の大会出場中の怪我は労災…??

弊所では、あるスポーツのジムを開設しており、そのスポーツ選手をトレーナーとして雇用しています。先日大会があり、選手として出場していた者が怪我をしました。この場合、労災となるのでしょうか…?



Answer

労災と認められるためには、それが業務に起因したものであるかどうかの業務起因性、業務遂行中に発生したものであるかどうかの業務遂行性が確認され、業務上災害かどうかの判断がなされます。業務遂行中とは、事業主の支配や管理下にある状態で発生したものととなります。このため勤務時間中の怪我については上記 2 点を満たしているため、業務上災害と判断されることがほとんどです。

これは運動の練習や競技参加についても業務起因性、業務遂行性が認められれば適用となります。企業スポーツ選手以外でも一般社員が『業務命令』で社内運動会等に参加し怪我をした場合等でも労災と認められる場合があります。

業務行為として対象となるものには、大きく以下に分けられます。

- 対外的な運動競技会
所属事業場の代表選手として出場する実業団競技大会
日本代表選手として出場するオリンピック等の国際競技大会等
- 事業場内の運動競技会
同一事業場や同一企業に所属する労働者等が出場する運動競技会
(いわゆる社内運動会)

さらに、業務として認められるためには、

- 競技大会出場が、出張または出勤として取り扱われる
- 必要な旅行費用等の負担が事業主より行われ、労働者が負担するものではない
※ 競技団体等が全部または一部を負担する場合を含む

以上の要件が満たされている必要があります。

(「運動競技に伴う災害の業務上外の認定について」H12.5.18 基発 366 号より)

華々しいプロアスリートがいる一方で、マイナーなスポーツなため働きながら競技を行う選手も少なくありません。また、最近ではデュアルキャリアといった働き方も注目されています。単に雇用するだけで、大会出場の日は欠勤、または休日に任意で参加という場合には、大会での怪我は労災認定されませんので注意が必要です。

～この他、ご不明な点があれば、お気軽にお問い合わせ下さい～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

I NFORMATION



2022 年 12 月の人事・総務カレンダー

■12 月 12 日（月）

11 月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

※ 賞与支払届を忘れずに！

賞与を支払った場合、必ず社会保険賞与支払届の提出が必要です。また、不支給だった場合は「賞与不支給報告書」の提出が必要です。

※ 年末調整の準備は進んでいますか？

各種証明書の見方、計算方法など…、ご不明な点がございましたらお気軽にお問い合わせ下さい。



Current Topics

★12 月以降の雇用調整助成金、休業支援金等の 特例措置、小学校休業等対応助成金等の内容 が公表 | 厚生労働省

厚生労働省が、12 月以降の雇用調整助成金・休業支援金等の特例措置について公表。12 月以降は地域特例及び業況特例を廃止、通常の給付水準に戻る。ただし、2023（令和 5）年 1 月までは経過措置として生産指標が最近 3 カ月の月平均でコロナ前と比べて 30%以上減少している場合は、通常の日額上限 8,355 円→9,000 円となります。また、2023（令和 5）年 3 月までは、申請書類の簡素化、クーリング期間制度の適用除外は継続。

小学校等対応助成金等については、地域特例措置を 11 月で終了。助成金の日額上限（8,355 円）、支援金の支給額（4,177 円）は 2023（令和 5）年 3 月まで変更なしとのこと。

★就職活動などの情報収集に約 67%が SNS を活用 | ㈱マイナビ調査

㈱マイナビが 2024 年卒を対象とした「大学生インターンシップ・就職活動準備実態調査」結果を発表。情報収集に SNS を使っているとの回答は前年比 4.5 ポイント増の 67.2%。インターンシップ・就活準備専用の SNS アカウントを「持っている」と回答した割合は前年比 4.9 ポイント増の 16.4%で、「持っておらず、今後も作らない予定」は前年比 6.4 ポイント減の 71.2%とのこと。

■編集後記

皆様、先日の月食はご覧になりましたか？天気がよかったせいか、完全に月食となった赤い月はとても神秘的でしたね。そして師走となりました。師も走るせわしない年末となりますが、忙しないは「心を失う」と書きます。また、新型コロナの感染もじわじわと増えてきていますが、忘年会もそろそろ…とお誘いも増えているのではないのでしょうか？今年はインフルエンザの大流行も予想され、忙しく疲れていると、新型コロナとインフルエンザのダブルパンチとなりかねません。無理せず、先の予定に少し余裕を持たせて対応できるようにしておく、何かあった時よりスムーズに対応できます。なんでもギリギリで動いていると、ちょっとしたことで崩れやすくなります。身体も心も健康で年末年始を迎えたいものです。時には空を見上げて、自然の雄大さを感じることも必要なのかもしれません。

田中社会保険事務所だより Vol. 2212

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2022 年 12 月 5 日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋

田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

