

つちはし事務所通信



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2022年12月1日

12
December
2022



施行待ちの改正

月60時間超の割増賃金率50%の引き上げに向けて求められる取り組み

いよいよ2023年4月より、中小企業も1ヶ月60時間を超えた法定時間外労働に対する割増賃金率が50%以上に引き上げられます。あくまでも月60時間を超えた部分に対する割増賃金率の引き上げですが、引き上げのインパクトは小さくありません。時間外労働が多い事業所では、施行までに求められる対応を確認しておきましょう。

(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%

◆50%以上の割増が必要となる時間は、**法定時間外労働のみ**
(法定休日労働時間は含みません)

◆法定時間外労働が深夜に及んだ時は、**深夜労働に対する割増賃金の支払いも必要**
(割増賃金率 = 月60時間超 50% + 深夜労働 25% = 75%以上で計算)

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。



2023年4月施行までに対応しておくべき確認のポイント

①時間外労働の削減

長時間労働の防止および人件費の増加という観点から、できるだけ時間外労働を削減しておくことが求められます。

- 付き合い残業はないか
- 残業が従業員任せになっていないか
(今日中にやらなければならない業務なのかを上司が確認し指示を出しているか)
- 人員体制を見直すことはできないか
- 機器等の導入・見直しにより業務のやり方を変えたり、生産性を向上したりすることはできないか
- 社内の業務フローに問題はないか
(営業が無理な契約で受注し、後工程の業務を行う部署にしわ寄せがっていないか等)

②人件費の確認

割増賃金率の引き上げは、人件費の大幅な増加につながるため、人件費がどのくらい増加するのか確認が重要です。

- 人件費がどのくらい増加となるか試算 (例えば過去1年間の時間外労働の時間数が同じであった場合)
- 人件費の内容を経営会議等で共有 (現場の管理者にも時間外労働削減の必要性について共通認識にする)

③36協定の取り扱い

2023年4月以降に割増賃金率が変更しても、36協定には月60時間を超えた割増賃金率を記載する必要はないため、協定期間が2023年4月をまたぐ場合であっても、届出をし直す必要はありません。

★時間外労働の削減の前提として、会社は労働時間を適正に把握することが必要です。労働時間を記録するように社内教育を行ったり、労働時間の記録とパソコンの使用記録など労働実態との乖離がないかを点検したりするなどの取り組みも行いましょう。

政府が新型コロナと季節性インフルの同時流行への備えを呼びかけ

インフルエンザを予防しよう

政府は、今夏にオーストラリアで新型コロナウイルス感染症と季節性インフルエンザの同時流行が発生したことから、わが国でも同時流行についての備えを呼びかけています。企業・団体に対しては、「同時流行対策リーフレットの周知」及び「医療機関・保健所からの証明書等の取得に対する配慮」について、協力依頼も行われています。ここでは、「証明書等の取得に対する配慮」の内容を確認しておきましょう。



同時流行の状況によっては、多くの発熱患者が生じる可能性があることから、発熱外来のひっ迫等を回避するため、医療機関・保健所からの証明書等の取得について、以下のとおり配慮をお願いしたい。

(1) 新型コロナウイルスについて

- ① 従業員等が感染し、自宅等で療養を開始する際、当該従業員等から、医療機関や保健所が発行する検査の結果を証明する書類を求めないこと。やむを得ず証明を求めるときは、真に必要な限り、医療機関や保健所が発行する書類ではなく、従業員等が自ら撮影した検査の結果を示す画像等で確認いただきたい。
- ② 従業員等が感染し、療養期間が経過した後に改めて検査を受ける必要はないこととされていることを踏まえ、当該従業員等が職場等に復帰する場合、検査陰性の証明書等の提出を求めないこと。当該従業員等が抗原定性検査キットによる検査により療養期間を短縮する場合に、その検査結果を画像等で確認することは差し支えない。
- ③ ④ 略

(2) 季節性インフルエンザについて

- ① 従業員等が季節性インフルエンザに感染し、自宅等で療養を開始する際、当該従業員等から、医療機関が発行する検査の結果を証明する書類や診断書を求めないこと。
- ② 従業員等が季節性インフルエンザに感染し、当該従業員等が職場や学校等に復帰する場合には、医療機関が発行する検査陰性の証明書や治癒証明書等の提出を求めないこと。



★企業・団体に対し政府から協力依頼があった内容について、詳しく知りたいときは、お声掛けください。

あしがき◆ つちはし事務所より

★ 様々なイベントが、「3年ぶりに開催」という枕詞とともにニュースとなっていますが、3年前にはまさかこれほど長い期間、感染症の脅威が世界全体に及ぶとは想像もしていませんでした。そして、ほんの1年前には戦争がこれほどニュースの日々の話題になることも想像の外でした。さて、来年はどのような年になるのか。願わくは、平和で感染症が終息した年となってほしいものですね。平凡な日常の有難さが身に染みる毎日です。

★ さて、来年の話題ですが労働社会保険の分野では次のような法の施行が予定されています。

- ① 令和5年4月から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が中小企業も50%に引き上げ。
- ② 令和5年4月から、賃金の資金移動業者の口座への支払い（デジタル払い）が可能に。
- ③ 令和5年4月から、従業員数1,000人超の企業は育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務化。
- ④ 令和6年4月には、建設事業、自動車運転業務、医師等の時間外労働の上限規制について適用猶予廃止。

★ 上記①の法改正の施行には、賃金規程の改正が必ず必要となりますが、月間60時間を超える時間外労働が発生している事業所は、労働時間や仕事内容の見直しをして、時間外労働を60時間以内とする社内業務改革に取り組むことが先決です。今月の事務所通信でお伝えした確認ポイント以外にも、日常の労働時間を変形労働時間制として、仕事の実態に即した労働時間制度に変更したり、休日の配置を見直ししたりという就業規則の変更によっても、劇的に時間外労働の削減に成功した事例もございます。労働時間についてのご相談は、お気軽につちはし事務所までお問い合わせください。

