



川西康夫社会保険労務士事務所 事務所だより

2022 年
8月号



尼信記念館（尼崎市東桜木町）

◆特集◆

シリーズ：働き方改革時代の労働時間管理の新常識
第1回 法定労働時間と時間外労働時間

◆ニュース◆

- ▶ 大企業に男女賃金差の情報公表を義務化
- ▶ 令和3年度の長時間労働に関する監督指導結果を公表
- ▶ 「後継者難倒産」が急増／上半期で初の200件超え

◆コラム◆

助成金ピックアップ！
第5回 「キャリアアップ助成金・労働時間延長コース」



◆特集◆ シリーズ

働き方改革時代の労働時間管理の新常識

第1回 法定労働時間と時間外労働時間

■はじめに ～「働き方改革」の概要とその背景～

「働き方改革」は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現を目的として、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇（いわゆる「同一労働同一賃金」）の確保等に向けた措置を講ずるものです。平成30年7月に「働き方改革関連法」が成立し、平成31年4月より様々な措置が順次施行されています。

その背景には、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という深刻な課題に対応するためには、長時間労働の是正によるワーク・ライフ・バランスの確保と多様で柔軟な働き方の実現による就業機会の拡大を実現しなければならないという問題意識がありました。

今回の特集では、いわば「働き方改革時代」において、企業が従業員の労働時間管理を行う上で確実に押さえておくべきポイントを「労働時間管理の新常識」としてシリーズでご紹介してまいります。第1回は、法定労働時間と時間外労働時間を取り上げます。

■法定労働時間は上限規制にあらず

労働基準法には、1週間と1日の法定労働時間が定められています。誤解されやすいのですが、この法定労働時間は、労働時間の上限を規制するものではありません。労働基準法では、法定の率以上の割増賃金を支払うことにより、時間外労働という法定労働時間を超える労働が認められているからです。法定労働時間とは、実際には割増賃金を支払う必要のない労働時間という位置づけになります。所定労働時間を設定する場合の上限とも言えるでしょう。

その法定労働時間ですが、現在は以下のように規定されています。原則は1週間40時間ですが、特例措置対象事業場（以下、「特例事業場」とします）では44時間となっています。

表1 法定労働時間（労基法第32条、第40条）

	1週間	1日
原則	40時間	8時間
特例事業場	44時間	8時間

この特例事業場とは、労働基準法別表第一に記載された以下の事業であって、常時 10 人未満の労働者を使用する事業所をいいます。

- ・商業（第 8 号）…小売業、卸売業、倉庫業、不動産業、理美容業等
- ・映画・演劇業（第 10 号）…映画館、劇場等（映画製作の事業を除く）
- ・保健衛生業（第 13 号）…病院、助産院、児童養護施設、障害者施設、介護施設、公衆浴場等
- ・接客娯楽業（第 14 号）…宿泊業、飲食業、接客業等

■月の法定労働時間は暦日数により異なる

では、法定労働時間を月単位に換算するとどうなるでしょうか。詳細は後述しますが、1 か月単位の変形労働時間制を採用した場合の 1 か月の法定労働時間の総枠がそれに当たります。これは、1 週間の法定労働時間に各月の週数（暦日数÷7 日）を掛け算したものです。

表 2 1 か月の法定労働時間の総枠（小数点第 2 位以下切り捨て）

週法定労働時間	月の暦日数			
	31 日	30 日	29 日	28 日
40 時間（原則）	177.1 時間	171.4 時間	165.7 時間	160.0 時間
44 時間（特例事業場）	194.8 時間	188.5 時間	182.2 時間	176.0 時間

■時間外労働時間と割増賃金

法定労働時間を超えて労働させた時間が「時間外労働時間」となり、法定の率以上の割増率で計算した割増賃金の支払いが必要です。法定の割増率は、月 60 時間以内は 25%、月 60 時間を超えた時間には 50%と定められています。このうち、月 60 時間超の 50%の割増率は、中小企業には適用が猶予されていましたが、令和 5 年 4 月 1 日から猶予措置が廃止され、企業規模にかかわらず 50%以上の割増賃金の支払いが必要になります。

近年、この割増賃金の不払いをめぐる労使間のトラブルが増加する傾向にあります。トラブルを防止するためには、タイムカード等で適正に記録された労働時間に基づき、正しく計算された割増賃金を支払う必要があります。時間外労働時間に該当するのは、原則は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えた部分ですが、1 か月単位の変形労働時間制を採用することにより、1 か月の法定労働時間の総枠を超えた部分を時間外労働時間として取り扱うことができます。また、特例事業場に該当する場合は、一般の事業所より法定労働時間が長く設定されている分、割増賃金を支払うべき時間外労働時間が少なくなります。割増賃金の計算方法について、この機会に賃金規程や給与計算ソフトの設定を見直してみてもはいかがでしょうか？

◆ニュース◆

■大企業に男女賃金差の情報公表を義務化

厚生労働省は7月8日、女性活躍推進法の省令・告示を改正し、同日施行しました。

この改正により、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」が追加され、常用労働者301人以上の大企業には、次の事業年度の開始日からおおむね3か月以内に、直近の「男女の賃金の差異」の実績を公表することが義務付けられます。「男女の賃金の差異」とは、全労働者、正社員、パート・有期社員の区分ごとに男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合（パーセント）で示したものをいいます。

（厚生労働省／報道発表資料）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26587.html



（厚生労働省／女性活躍推進法特集ページ）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



■令和3年度の長時間労働に関する監督指導結果を公表

厚生労働省は7月29日、令和3年度に労働基準監督署が長時間労働が疑われる事業場に対して実施した監督指導の結果を公表しました。

対象となった32,025事業場のうち、10,986事業場（34.3％）で違法な時間外労働が認められ、是正・改善の指導が行われました。是正・改善指導の対象となったその他の違反内容は、過重労働による健康障害防止措置の未実施が6,020事業場（18.8％）、賃金不払残業が2,652事業場（8.3％）でした。

令和3年度の監督指導結果のポイント

1. 監督指導の実施事業場 : 32,025事業場

2. 主な違反内容

※上記1のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場

（1）違法な時間外労働があったもの：10,986事業場（34.3％）

（内訳）

時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が



月 80時間を超えるもの	:	4, 158事業場 (37.8%)
月100時間を超えるもの	:	2, 643事業場 (24.1%)
月150時間を超えるもの	:	562事業場 (5.1%)
月200時間を超えるもの	:	121事業場 (1.1%)
(2) 賃金不払残業があったもの	:	2, 652事業場 (8.3%)
(3) 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの	:	6, 020事業場 (18.8%)

(厚生労働省／報道発表資料)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27109.html



■「後継者難倒産」が急増／上半期で初の200件超え

東京商工リサーチは7月14日、「2022年上半期『後継者難倒産』の状況調査」の結果を公表しました。

2022年上半期(1～6月)の後継者不在による「後継者難倒産」(負債1,000万円以上)は、224件(前年同期比17.8%増)と急増しました。調査を開始した2013年以降の上半期では、2020年同期の195件がこれまでの最多でしたが、これを抜き最多記録を更新しました。倒産件数全体(3,060件)の7.3%を占めており、後継者問題が事業継続の重要課題となっていることを示すものと言えます。

要因別では、代表者の「死亡」が122件(構成比54.4%)と最も多く、次いで「体調不良」が71件(同31.6%)で、この2要因で「後継者難倒産」の9割近くを占めています。

資本金別では、1千万円未満が128件(前年同期比28.0%増、構成比57.1%)と約6割を占める一方、1億円以上の企業でも4年ぶりに2件の倒産が発生しました。中小・零細企業だけでなく、中堅企業にも後継者問題が広がりつつあると見られます。

2021年の経営者の平均年齢は62.8歳で、経営者の高齢化が進む一方、多くの中小企業では後継者の育成や事業承継の準備が先送りされているのが現状です。長引くコロナ禍で業績回復が遅れ、円安や資源高、人手不足などが重しになるなか、後継者の不在が中小企業の事業継続への高いハードルになりつつあります。

(東京商工リサーチ／企業倒産関連記事)

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220714_02.html



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho

◆コラム◆ 助成金ピックアップ！

第5回「キャリアアップ助成金・労働時間延長コース」

■パートタイマーの所定労働時間を延長して

社会保険に加入させた場合に助成！

今回は「キャリアアップ助成金・労働時間延長コース」の概要をご紹介します。

キャリアアップ助成金の正社員化コースについては、既にこのコラムでも取り上げましたが、今回ご紹介する労働時間延長コースは、社会保険の加入基準に満たないフルタイム従業員の4分の3未満の時間で働くパートタイム従業員に対して、① 1週間の所定労働時間を3時間以上延長して、新たに社会保険に加入させた場合または② 1週間の所定労働時間を1時間以上3時間未満の範囲で延長するとともに、手取り収入が減少しないように基本給を昇給し、新たに社会保険に加入させた場合に助成されます。

パートタイマー（特に、主婦パートタイマー）に多いのが、夫の健康保険の被扶養者となっており、その収入要件の範囲内（年間130万円）に収まるように労働時間と収入額を抑えて働いている場合です。このような場合は、パートタイマー本人には健康保険と厚生年金の保険料負担はありませんので、会社から労働時間の延長と社会保険への加入を提案されたとしても、希望する方は少ないと思われます。一方で、夫の退職や収入額の増加等の事情により、被扶養者から外れる場合も考えられます。そのような場合には、国民健康保険と国民年金へ加入するか、それとも労働時間を延長して社会保険に加入するか、いずれかを選択することになるでしょう。そのようなタイミングでこのコースを活用してみてはいかがでしょうか。

■支給額

① 1週間の所定労働時間を3時間以上延長して、新たに社会保険に加入させた場合

中小企業	中小企業以外
22万5,000円	16万9,000円

※従業員1人あたりの支給額です。

※①は令和6年9月30日までの期間に限り、支給額が増額されています。



- ② 1 週間の所定労働時間を 1 時間以上 3 時間未満の範囲で延長するとともに、手取り収入が減少しないように基本給を昇給し、新たに社会保険に加入させた場合

延長する時間	昇給幅	中小企業	中小企業以外
1 時間以上 2 時間未満	10%以上	5 万 5,000 円	4 万 1,000 円
2 時間以上 3 時間未満	6%以上	11 万円	8 万 3,000 円

※従業員 1 人あたりの支給額です。

※②は令和 6 年 9 月 30 日までの暫定措置となります。

※①と②を合わせて 1 年度・1 事業所あたり 45 人が上限となります。

■支給対象となるパートタイム従業員の要件

▶ 雇用期間

所定労働時間を延長した日の前日から過去 6 か月以上の期間、継続して雇用されていたことが必要です。また、所定労働時間を延長した後も同様に6 か月以上の期間、継続して雇用されることが支給要件となります。

▶ 社会保険

所定労働時間を延長した日の前日から過去 6 か月間、社会保険の加入基準（所定労働時間がフルタイム従業員の 4 分の 3 以上であること）を満たしていなかったことが必要です。また、過去 2 年間に支給対象事業主の事業所において社会保険に加入していなかったことも要件となります。

■その他の要件

▶ 雇用契約書

所定労働時間を延長した際に、週所定労働時間および社会保険加入を明記した雇用契約書または労働条件通知書等の書面を作成し、対象となる従業員に交付していることが必要です。

当事務所では、この他にも雇用・労働分野の助成金の申請業務をサポートさせて頂いております。申請を検討される場合は、当事務所までお気軽にご相談ください。



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 川西康夫社会保険労務士事務所
代表者 **川西 康夫**（かわにし やすお）
社会保険労務士 / 人事労務コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 顧問業務

企業の人事・労務管理と労働保険・社会保険に関するご相談に幅広く対応いたします。

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険

労働保険と社会保険に関する各種手続きを代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定

就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

▶ 採用活動サポート

貴社のニーズに応じた採用活動のサポートをさせていただきます。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。まずはお気軽にお電話ください。

