川西康夫社会保険労務士事務所

事務所だより

2022年 10月号

貴布禰神社（尼崎市西本町）

◆特集◆

「働き方改革時代」の労働時間管理の新常識
第３回　時間外労働と割増賃金

◆ニュース◆

- 令和４年版「厚生労働白書」を公表
- 自動車運転者の改善基準告示の見直しについて報告
- 令和４年１０月以降の小学校休業等対応助成金等の内容を公表
- 企業が求める人材像の調査結果を公表
  ～「コミュニケーション能力が高い」がトップ ～
- 企業の価格転嫁の動向に関する調査結果を公表

コラム「助成金ピックアップ！」は今月号は休載いたします。

◆特集◆

「働き方改革時代」の労働時間管理の新常識

第３回　時間外労働と割増賃金

働き方改革時代における労働時間管理のポイントを特集するシリーズ。第３回は、時間外労働と割増賃金を取り上げます。

■割増賃金の計算方法

第１回でもご説明しましたように、法定労働時間（週 40 時間（特例事業場 44 時間）、1 日 8 時間）を超える時間外労働には、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。今回は割増賃金の計算方法について、詳しく見てみたいと思います。

割増賃金の計算方法は、以下の計算式のとおりです。

時間単価　×　割増率　×　１か月の時間外労働時間数　＝　割増賃金

■時間単価の計算と割増賃金の基礎となる賃金

まず、時間単価（割増賃金の基礎となる賃金の時給換算額）を算出します。時給制の場合は、時給額＝時間単価となりますが、日給制や月給制の場合は、日給額・月給額を所定労働時間で割り算して時間単価を算出します。月給制の場合、当月の所定労働時間を用いる方法に加えて、月によって所定労働時間が異なる場合には、年間の平均月所定労働時間を用いる方法を選択することができます。

月給制の場合、基本給の他に諸手当が支給される場合がありますが、それらの手当が割増賃金の基礎となる賃金（「基準内賃金」と言う場合もあります）に算入すべき手当なのか、そうでない手当なのかについても注意が必要です。以下の手当や賃金については、割増賃金の基礎となる賃金から除外することができます。一方で、これら以外の手当を支給している場合は、原則として、割増賃金の基礎となる賃金に算入しなければなりません。

割増賃金の基礎となる賃金に算入しない手当・賃金（労基法第 37 条 5 項）
①家族手当　②通勤手当　③別居手当　④子女教育手当　⑤住宅手当
⑥臨時の賃金　⑦１か月を超える期間ごとに支払われる賃金

■法定割増率 ～月 60 時間を超える時間外労働の割増率は 150%に！～

次に、法定割増率を見てみましょう。割増率は、時間外労働のほか法定休日労働、深夜労働についても、それぞれ法定の率以上とする必要があります。

法定割増率（労基法第 37 条 1 項・4 項）

		法定割増率	備　　考
時間外労働	月 60 時間以内	**125%以上**	45 時間超 150%以上とする努力義務あり
	月 60 時間超	**150%以上**	中小企業は**令和 5 年 4 月 1 日施行**
法定休日労働		**135%以上**	法定休日（週 1 日）に労働させた場合
深夜労働		**25%以上**	深夜（22 時～5 時）に労働させた場合

時間外労働の法定割増率は、月 60 時間以内の部分には 125%以上、月 60 時間を超える部分には 150%以上の率となっています。なお、月 60 時間を超える時間外労働の割増率については、平成 22 年（2010 年）4 月 1 日より大企業に対してのみ 125%から 150%に引き上げられました。一方で、中小企業には、従来通り月 60 時間を超える部分にも 125%の割増率が適用されていましたが、働き方改革により令和 5 年（2023 年）4 月 1 日より中小企業に対しても月 60 時間を超える時間外労働には 150%以上の割増率が適用されます。

法定休日労働には 135%以上、深夜労働には 25%以上が法定割増率として設定されています。法定休日労働および深夜労働に対する割増賃金の計算方法は、時間外労働の場合と同じく、時間単価に割増率と 1 か月の時間数を掛け算して算出します。

■割増賃金の計算の事例

それでは、以下の事例に基づき、実際に割増賃金を計算してみたいと思います。

月給：基本給 28 万円、役職手当 2 万円、通勤手当 1 万 5 千円
当月の時間外労働時間：40 時間（うち深夜労働時間：2 時間）
年間休日数：125 日　1 日の所定労働時間：8 時間　割増率：法定割増率を適用

時間単価は、割増賃金の基礎となる賃金である基本給と役職手当の合計額を年間の月平均所定労働時間で割って算出します。計算式は、（28 万円＋2 万円）÷（365 日-125 日）×　8 時間　÷　12 か月　＝　1,875 円　となります。時間外労働の割増賃金は、時間単価×割増率×時間数で算出します。計算式は、1,875 円　×　1.25　×　40 時間　＝　93,750 円　となります。ここに深夜労働の割増賃金（1,875 円　×　0.25　×　2 時間　≒　938 円（小数点以下切り上げ））を合計した 94,688 円が当月の割増賃金となります。

◆ニュース◆

■令和４年版「厚生労働白書」を公表

厚生労働省は９月１６日、令和４年版「厚生労働白書」を公表しました。「厚生労働白書」は、厚生労働行政の現状や今後の見通しなどについて広く国民に伝えることを目的とし、令和４年版は、平成１３年（２００１年）の発刊から数えて２１冊目となります。

白書は２部構成で、第１部のテーマは「社会保障を支える人材の確保」。現役世代の急減による医療・福祉分野の担い手不足の加速化と今後必要となる就業者数の見通し、これまでの取り組み成果や課題を整理することにより、医療・福祉サービスの提供の在り方、人材確保に関する今後の方向性等を提示しています。第２部「現下の政策課題への対応」では、子育て、雇用、年金、医療・介護など、厚生労働行政の各分野について、最近の施策の動きをまとめています。

（報道発表資料／厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27564.html

■自動車運転者の改善基準告示の見直しについて報告

労働政策審議会の自動車運転者労働時間等専門委員会は９月２７日、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）」の見直しに向けた検討結果をとりまとめ、同審議会労働条件分科会に報告しました。

改善基準告示は、自動車（タクシー・ハイヤー、トラック、バス）運転者の労働時間について、拘束時間（労働時間と休憩時間の合計）や休息期間（勤務間インターバル時間）、運転時間等について、行政指導の対象となる基準を設定するもので、厚生労働大臣の告示により定められています。今回検討されている見直しは、２０２４年（令和６年）４月から自動車運転者の時間外労働について、年９６０時間の上限時間が適用されることに対応するものです。

タクシー運転者の基準については、日勤者の拘束時間を１か月２８８時間（現行２９９時間）、１日最大１５時間（現行１６時間）とし、休息期間を継続９時間以上（現行８時間）とすること、また、隔日勤務者の休息期間を継続２２時間以上（現行２０時間）とすること等に改めることが適当であるとしています。

トラック運転者の基準については、拘束時間を１年３，３００時間かつ１か月２８４時間（現行２９３時間）とし、労使協定がある場合は、１年のうち６か月までは１年３，４００時

間（現行３，５１６時間）を超えない範囲内において１か月３１０時間（現行３２０時間）まで延長可能とすること、また、拘束時間を１日最大１５時間（現行１６時間）とし、休息期間を継続９時間以上（現行８時間）とすること等に改めることが適当であるとしています。

バス運転者の基準については、拘束時間を１年３，３００時間かつ１か月２８１時間とし、労使協定がある場合は、貸切バス等乗務者に限り、１年のうち６か月までは１年３，４００時間を超えない範囲内において１か月２９４時間まで延長可能とすること、また、拘束時間を１日最大１５時間（現行１６時間）とし、休息期間を継続９時間以上（現行８時間）とすること等に改めることが適当であるとしています。

（審議会・研究会等／厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_28175.html

■令和４年１０月以降の小学校休業等対応助成金等の内容を公表

厚生労働省は９月２日、令和４年１０月～１１月の小学校休業等対応助成金・支援金の内容について公表しました。

小学校休業等対応助成金（労働者を雇用する事業主の方向け）については、休暇中に支払った賃金相当額の１００％（１０／１０）を助成する点に変更はありませんが、日額上限が引き下げられ、原則８，３５５円、特例地域１万２，０００円となります。

小学校休業等対応支援金（委託を受けて個人で仕事をする方向け）については、就業できなかった日について、１日あたり定額で支給する点に変更はありませんが、支給額については、原則４，１７７円、特例地域６，０００円となります。

		令和4年3月～9月		令和4年10～11月
小学校休業等対応助成金（日額上限額）	原則的な措置	9,000円	→	8,355円
	特例（※）	15,000円	→	12,000円
小学校休業等対応支援金（支給額）	原則的な措置	4,500円	→	4,177円
	特例（※）	7,500円	→	6,000円

（※） 緊急事態宣言の対象区域又はまん延防止等重点措置を実施すべき区域であった地域に事業所のある事業主

（報道発表資料／厚生労働省）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27766.html

■企業が求める人材像の調査結果を公表

～「コミュニケーション能力が高い」がトップ ～

帝国データバンクは９月１２日、「企業が求める人材像アンケート」の調査結果を公表しました。調査期間は９月２日～５日、有効回答企業数は１，５５０社で、インターネットによる調査を実施しました。

まず、採用形態については、大企業の約４９％が「新卒採用メイン」、約３５％が「中途採用メイン」と回答し、中小企業の約１７％が「新卒採用メイン」、６０％が「中途採用メイン」と回答しています。

その上で、採用活動においてどのような人材像を求めているか尋ねたところ、「コミュニケーション能力が高い」（４２．３％）、「意欲的である」（４２．２％）と回答した企業の割合が最も高くなりました。新卒採用と中途採用いずれの採用形態においても、企業は専門的なスキルよりコミュニケーション能力と仕事への意欲を重視していることが窺えます。

採用形態別に比較してみますと、新卒採用をメインとする企業では、「精神的にたくましい」、「主体性がある」、「素直である」といった回答の割合が高くなる一方、「専門的なスキルを持っている」との回答は大幅に低くなる傾向があります。その一方で、中途採用をメインとする企業では、「専門的なスキルを持っている」との回答が大幅に高くなるほか、「真面目、または誠実な人柄である」との回答も高くなる傾向にあります。

調査結果のレポートでは、新卒採用者に対しては、将来的にどのような職種に進むとしても、入社後の教育訓練で業務を習得させ、育成していく上で必要となる基礎的な能力や資質が求められているのに対し、中途採用者に対しては、即戦力として業務に従事できる専門的・実務的な能力や、誠実で信頼できる人柄が求められていることが明らかとなった、と分析しています。

（調査結果の概要）
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p220905.html

■企業の価格転嫁の動向に関する調査結果を公表

帝国データバンクは９月１５日、「企業の価格転嫁の動向アンケート」の調査結果を発表しました。アンケートの実施期間は９月９日～１３日、有効回答企業数は１，６４９社でした。

自社の主な商品・サービスについて、コスト上昇分を販売価格やサービス料金に「多少なりとも転嫁できている」企業が７０．６％となった一方で、「全く価格転嫁できていない」企業も

１８．１％となり、企業によって価格転嫁がうまく進んでいない状況が明らかとなりました。「価格転嫁率」については、３６．６％と４割未満にとどまっています。これはコストが１００円上昇した場合に３６．６円しか価格に反映できていないことを示しています。業種別では、「ソフト受託開発」などを含む「情報サービス」（１４．４％）や「一般貨物自動車運送」などを含む「運輸・倉庫」（１７．７％）の価格転嫁率が低水準にとどまっています。

これまでの政府の物価高騰対策については、「効果を実感している」が１１．８％となった一方で、「効果を実感していない」が７３．２％となりました。企業からは、「中小企業が価格転嫁をするための仕組み作りや実効性のあるガイドライン策定を強く期待する」（工業用樹脂製品製造）とか、「運送業は何もかも値上がりし、価格転嫁を要望してもほとんど転嫁できずにいる。運送会社への直接的な燃料対策を実施してほしい」（一般貨物自動車運送）などといった要望も聞かれました。

（調査結果の概要）
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p220906.html

■企業の人手不足に関する調査結果を公表

人手不足の企業は４９％　～コロナ禍以降で最高～

帝国データバンクは９月２６日、２０２２年８月の「人手不足に対する企業の動向調査」結果を発表しました。コロナ禍によって経済活動が制約され、一時的に緩和されていた企業の人手不足は、コロナ禍の状況が次第に落ち着き、景況感が徐々に上向くなかで再び深刻さを増しています。

８月時点の人手不足割合は、正社員が４９．３％、非正社員が２９．１％となりました。いずれも新型コロナウイルス感染症が拡大した２０２０年４月以降で最高となり、コロナ禍前の水準まで上昇しています。業種別では、正社員は「旅館・ホテル」（７２．８％）が最高で、前年同月から４５．５ポイントの大幅上昇となり、２か月連続の業種別トップとなりました。次いで「情報サービス」（６９．５％）、「建設」（６４．４％）などが続いています。非正社員では「飲食店」（７６．４％）、「旅館・ホテル」（６７．９％）などの業種で人手不足割合が高くなっています。

（調査結果の概要）
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p220908.html

◆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　／　ＨＲＭ（人的資本経営）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。