

事務所だより

令和4年5月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

こんにちは。新緑の季節ですね。さて今月は給与計算にも影響がある雇用保険料率の改定についてご案内致します。改定理由は、雇用調整助成金の支出が膨らんでいることにより財源が枯渇するリスクがあるためです。改定は、2022年4月と10月に段階的に行われます。4月の改定では、事業主負担分のみが0.5/1000引き上げられ、10月からは被保険者負担分及び事業主負担分がともに2.0/1000(0.3%→0.5%)引き上げになります。給与からの控除金額は、10月から変更になり月収30万円の場合では、900円から1500円と600円増えることになります。今年度の労働保険の年度更新手続きでは、これまでと比較して会社が前もって納める概算労働保険料が多くなります。

それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。

安藤

【Contents】

- 時間外労働に対する法定割増賃金率の引き上げ
- 新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金
- 事務所スタッフより

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の有無、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⁾		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		定めて いない
					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

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になります。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。

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. 時事

新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金

本稿では、時事情報として新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金について、お伝えいたします。

1. 新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の対象者

①新型コロナウイルス「陽性」の方

②新型コロナウイルス「陰性」で発熱等の症状のある方

※「陰性」で症状のない方は対象になりません。

④または②に該当する方で、傷病手当金の支給要件を満たしている方

被保険者には自覚症状はないものの、検査の結果、「新型コロナウイルス陽性」と判定され、療養のため労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されます。一方、自覚症状がないものの、家族が感染し濃厚接触者になった等の事由において、本人が休暇を取得した場合には傷病手当金は支給されません。

※傷病手当金は、本人が「業務外の理由による傷病等の療養のため、労務に服することができないとき」に給付されるため支給されません。

2. 傷病手当金支給申請書の4ページ目（療養担当者記入用）に担当医師から証明が受けられない場合

PCR検査により陽性と判明したものの、自宅または指定されたホテル等の療養施設で待機を命じられ、実際に医療機関を受診した日と休み始めた日が異なるときや、医師が労務不能と認めた日の終了日以降、まだ体調がすぐれず自宅で療養したとき、退院後の自宅療養期間があるときなどは、「療養状況申立書」（傷病手当金用）を添付します。

※療養状況申立書（傷病手当金用）については、全国健康保険協会の各都道府県支部のホームページからダウンロードまたは郵送で取り寄せることができます。

※健康保険組合等に参加の場合は、各健康保険組合により書式が異なりますので、加入している健康保険組合等にご確認をお願いします。

※保健所から新型コロナウイルス陽性に関する証明書や療養に関する指示書の交付を受けている場合は、その証明書・指示書についても添付します。

Q & A

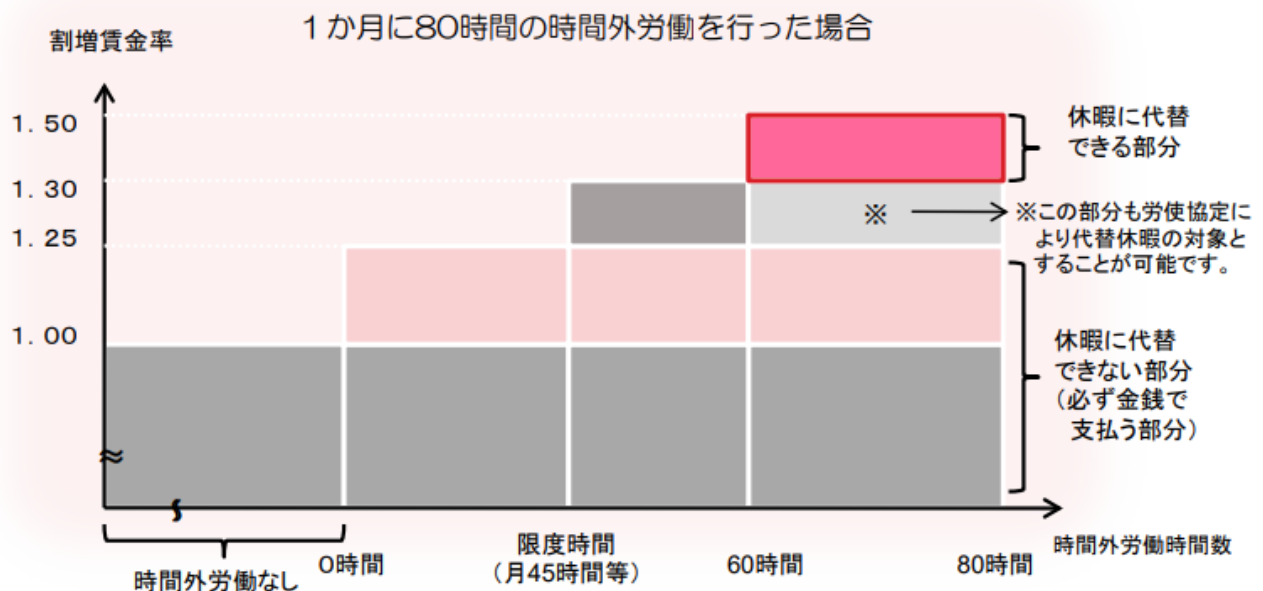
記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「時間外労働に対する法定割増賃金率の引き上げ」に関連する豆知識をお伝えします。



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。

☆事務所スタッフより☆

2022 年が始まってもう既に5月となりました。

20℃前後の日が多くなり、過ごしやすくなりました。

この時期は、道路わきや遊歩道、住宅の玄関先などの手入れされた花壇の花がとても華やかで、歩いていて和やかな気持ちになります。

色とりどりの花壇の花だけでなく、空き地の雑草もよく見るとかわいらしい小さな花を咲かせています。何という植物なのだろうと思いながら通り過ぎていきます。

今は「植物図鑑アプリ」というのがあって、写真を撮ると何の植物なのか判断してくれるそうです。

写真判定の精度が低くても、色や生息地から検索する事も可能だとか。

散歩や旅行の際などで活用できそうなので、使ってみようかと思っています。



(千葉)

我が家には小6の娘がいるのですが、小さいころからものすごく寝相が悪く、温かくなってきたこともあり、最近さらに大胆な寝相になりつつあります（笑）。

先日職場で、寝相の悪さも「大きくなれば落ち着くよ～」という話をしていて、「小6はまだ寝相が悪くても大丈夫なの？」と気になったので少し調べてみました。



睡眠にはレム睡眠とノンレム睡眠があるのは知られていますが、ノンレム睡眠の中でも特に深い眠りである「徐波睡眠」と呼ばれる睡眠時間が、子供は大人よりも長いため、子供の寝相は悪いそうです。

「徐波睡眠」の状態になると、脳が休んでいるため姿勢を保ったり体の位置の認識することができなくなるそうです。「寝相が悪い」＝「脳がしっかりと休めている」とのことです、安心しました。

あとは、修学旅行など泊まりの行事の際に、お友達を蹴ったり、壁際に追い込んだりすることがないように、祈るばかりです（笑）。

(三森)

104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp