あがたグローバル社労士事務所
人事労務ニュース BOX
2023 年 1 月号

月 60 時間超残業　割増賃金率引上げ
2023 年 4 月中小企業も適用

労働基準法の改正により、2010 年 4 月から大企業は月 60 時間超の時間外労働に対して 50%以上の割増率で計算した割増賃金を支払うことが義務付けられたが、2023 年 3 月 31 日で中小企業に対する適用猶予措置が廃止され 2023 年 4 月 1 日からは企業規模にかかわらず、すべての企業が同法の適用を受けることとなる。

深夜の時間帯に月 60 時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜の割増率 25%以上と時間外割増率 50%以上を足した 75%以上の率で割増賃金を支払う必要がある。一方で法定休日労働は、月 60 時間超の時間外労働の算定に含まれないため、法定休日労働をしても割増率は 35%で足りる。1 か月 60 時間を超える時間外労働が見込まれる事業場では、月 60 時間を超えて労働させた時間外労働に対する部分の割増賃金計算方法の変更にともない、就業規則の改定が必要となる。

また、労使協定を締結すれば、時間外労働の割増賃金率が 25%以上から 50%以上に引き上げられた部分の割増賃金の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することが可能となる。

雇用保険料率 0.2%引上げ
2023 年 4 月から 1.55%へ

厚労省は労使が支払う雇用保険料率を 2023 年 4 月から 0.2%引上げ、1.55%にする方針を示した。新型コロナウィルスの感染拡大に伴い、雇用調整助成金の利用が増え、雇用保険財政を圧迫している。一般の事業では労働者の保険料負担は現在の 0.5%から 0.6%となる。この見直しにより、例えば、月収 30 万円の人の場合、雇用保険料は月 1,500 円から 1,800 円へ増える。事業主の保険料負担は 0.85%から 0.95%に上がる。

雇用保険は、「失業等給付」「育児休業給付」「雇用保険二事業」の 3 区分で構成している。今回の保険料率引上げは、失業者ら向けの給付に充てる「失業等給付」が対象で、これまで特例として 0.2%引下げていた料率を本来の料率に戻すこととし、一般の事業では 0.2%引上げた 0.8%を労使折半とする。「育児休業給付」は労使折半で 0.4%、「雇用保険二事業」は事業主のみの負担で 0.35%とし、それぞれ現在の料率を維持する。

出産育児一時金 50 万円へ
2009 年以来の引上げ

健康保険では被保険者とその被扶養者が出産したときに出産費用の負担として出産育児一時金が支給される制度を設けている。現在の額は、一児につき 42 万円（産科医療保障制度に加入していない医療機関等で出産した場合は 40.8 万円）が支給される。

国は 2023 年度から一児につき 50 万円程度に引上げる方向で調整に入った。引上げは 2009 年以来で、過去最大の上げ幅となる。新型コロナウィルスの感染拡大で少子化は加速しており、経済的な支援の拡充により少子化対策に繋げることや、近年の出産費用の上昇に対応する狙いがある。

厚労省の調査によると、首都圏では 42 万円を超える地域があり、5 年前から 3 万円ほど上がっている。民間病院や診療所も含めた全施設の正常分娩による出産費用の平均は、2021 年度で 47.3 万円だった。出産育児一時金の財源は主に現役世代の保険料をあてているが、増額を賄うため、75 歳以上の後期高齢者に財源の 7%を負担してもらう方針。施行は 2023 年 4 月 1 日を予定している。

第 14 次労災防止計画案
転倒対策実施率 50%以上に

厚労省が策定する第 14 次労働災害防止計画について、労働災害減少に向けて 2 種類の指標を設定する方向性が明らかになった。行動災害防止や高年齢者の労災防止など、重点課題ごとに企業の取組み状況を確認する「アウトプット指標」と、同指標の取組みを行った成果として期待される達成目標である「アウトカム指標」の 2 種類を設定する。

重点課題には、増加する行動災害の防止、高年齢労働者の労災防止、業種別の労災防止、労働者の健康確保等を挙げている。「行動災害」に関するアウトプット指標には、「転倒災害対策に取り組む事業場割合 50%以上」、「卸売業・小売業、医療・福祉の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率 80%以上」を盛り込む。対応するアウトカム指標は、「増加が見込まれる転倒の年齢層別死傷年千人率を 2022 年比で 2027 年までに男女とも増加に歯止めを掛ける」とする。「転倒による平均休業見込み日数を 40 日以下にする」ことも目指す。

あがたグローバル社労士事務所　　編集　社会保険労務士　長岡志保
E-Mail s-nagaoka@ag-tax.or.jp
〒380-0824　長野県長野市南石堂町 1293 番地 3　長栄南石堂ビル 3 階
TEL 026-217-2020／FAX 026-217-2223

意外と難しい家族手当・住宅手当と残業単価

割増賃金の計算から除くことができるとされる家族手当・住宅手当ですが、その内容によっては残業単価計算に算入しなければなりません。

はじめに

残業手当など割増賃金の単価計算について、除外することができる手当が法律で定められています。家族手当、住宅手当、通勤手当などが除外対象とされていますが、支給条件によっては例外もあります。以下、意外と難しい家族手当・住宅手当と残業単価について解説します。

なぜ残業単価計算から除外できるか

割増賃金単価計算から除外できる手当は以下の手当ですが、なぜ除外できるかというと、これらの手当は労働との直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて実費弁償的に支給されるものであるからです。この「実費弁償的」という部分がポイントになります。

家族手当 / 通勤手当 / 別居手当 / 子女教育手当
住宅手当 / 臨時に支払われた賃金
１ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

家族手当の条件

家族手当とは一般に労働者が「家族を扶養していること」を条件として支給する手当ですが、割増賃金単価計算から除くことができる家族手当とは下記の例のように「**扶養家族数又はこれを基礎とする家族手当額を基準として算出した手当**」を指します。

○除外できる家族手当の例

配偶者	月額 10,000 円
子	月額　5,000 円（二人まで）

たとえば独身者にも一定額の手当が支払われている場合には、独身者に支払われている部分（又は扶養家族のある者に対して「本人分」として支払われている部分）は、家族手当ではないとされます。また、扶養家族数に関係なく一律に支払われる手当は除外できません。

×除外できない家族手当の例

・扶養家族がいる者に対して一律 10,000 円など

つまり、扶養家族の人数に応じて支給される家族手当でなければ除外できないことに注意が必要です。

住宅手当の条件

住宅手当を割増賃金計算から除外するためには、住宅手当が**住宅に要する費用に応じて算定される**ものでなければなりません。つまり、①費用に定率を乗じた額とする、②費用を段階的に区分し費用が増えるに従って額を多くする、などの計算による必要があります。

○除外できる住宅手当の例

（定率パターン）

賃貸住宅居住者	賃料月額の３０％
自己所有住宅居住者	住宅ローン月額の３０％

（段階パターン）

住宅月額費用	手当額
8 万円まで	1万円
9 万円～１５万円未満	2 万円
15 万円以上	3 万円

×除外できない住宅手当の例

・居住形態に関わらず一律 10,000 円
・賃貸は一律 10,000 円、持ち家は一律 20,000 円
・会社の命令により転居し賃貸物件に住む場合一律 20,000 円など

単価計算を間違えた時のリスク

除外できないはずの家族手当や住宅手当を除外して割増賃金を計算していた場合、残業代の未払いが発生することになります。自社の計算が正しいか確認をしてみましょう。