千葉県労働保険指導協会だより

令和6年新春号

謹賀新年

旧年中は大変お世話になりました
本年もどうぞよろしくお願い申し上げます

旧年中は新型コロナウィルス感染症の取扱いが五月八日より五類に移りましたが、まだインフルエンザ等も含めて新規感染者は増え続けておりますので油断は大敵です。

また「南海トラフ地震」が今後三〇年間で約七割の確率で起こると言われております。想定される経済的損失は約二二〇兆円、推定死亡者は三十二万三千人と見積もられています。発生時には今まで経験したことのない大災害となることが予想されます。災害に備えて経営の安定化を図っていきましょう。

近年続く少子化で年間あたりの出生数が八〇万人を切りました。将来的に生産年齢人口が減少しますので、引き続き職場の人手不足が予想されます。人事・労務管理の改善等により、経営の健全化を図りましょう。

経営には必ず様々なリスクがありますので健全で安定した経営を続けるためにも最低限、社会保険や国からの助成金等を活用して、来たるべき困難を乗り越えていこうではありませんか。

職員・役員一同

◎ 目次 ◎

時間外労働の割増賃金
割増賃金計算の基礎知識（割増率、端数処理等）……2p
月60時間超の時間外労働の割増賃金の計算法 ……3p

年収の壁対応策
年収の壁への2つの対応策（令和5年10月～）……4p
年収130万円以上でも連続2年まで被扶養者認定……5p
年収106万円以上での社会保険加入に対し助成金……6p

労働時間
残業のカウントを正しく行いましょう ……7p
労働が労働時間とみなされる判断基準 ……8p

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金保険）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 043-248-1222(代)

会長の西村がブログを更新しております。下記をご覧ください。
「西村治彦の日記」

は６時間

1176 円 ×1.5（1.25+0.25）× 6 時間＝10584 円

■月 60 時間を超える時間外労働 10 時間

1176 円 ×1.5×10 時間＝17640 円

■休日労働（深夜労働があった１時間は除く）は７時間

1176 円 ×1.35× 7 時間＝11113 円

■休日労働＋深夜労働は１時間

1176 円 ×1.6（1.35+0.25）× 1 時間＝1882 円

全部の割増賃金を足すと 120599 円

総支給額は

19 万＋１万＋１万＋１万＋120599＝**340599 円**

割増賃金計算の注意点

■時間外労働の割増賃金の割増率は月 60 時間超 **50%以上**、月 60 時間以下は **25%以上**➡詳細はＥ

■時間外労働の算定には**法定休日労働は含めない**

■時間外労働が **22 時～翌５時（深夜労働）**の場合は時間外労働や休日労働の割増賃金に加えて深夜割増率の **25%以上**
➡詳細はＥ

■**週法定労働時間 40 時間**（一部の業種は 44 時間）**を超える勤務は時間外労働**（７ページも参照）

■「割増賃金の基礎となる賃金」から控除できる賃金は７つ➡詳細はＡ

■労働時間と賃金の端数処理を正しく
➡詳細はＣとＤ

Ａ．割増賃金の基礎となる給料からは控除できる手当は次の７つです。

家族手当／通勤手当／別居手当／住宅手当
臨時に支払われた賃金／子女教育手当
１か月を超える期間毎に支払われた賃金

Ｂ．労働時間の計算で認められる端数処理

割増賃金の計算に関わる労働時間は **1 分単位で計上**すること。１か月における時間外労働、休日労働および深夜業の各々の時間数の合計に１時間未満の端数がある場合に、**30 分未満の端数を切り捨て、それ以上を１時間に切り上げる**こと。

Ｃ．割増賃金で認められる端数処理

①１時間当たりの賃金額および割増賃金額に１円未満の端数が生じた場合、**50 銭未満の端数を切り捨て、それ以上を１円に切り上げる**こと。

②１か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額に１円未満の端数が生じた場合、①と同様に処理すること。

Ｄ．１か月の賃金で認められる端数処理

③１か月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額。以下同じ）に 100 円未満の端数が生じた場合、**50 円未満の端数を切り捨て、それ以上を 100 円に切り上げ**て支払うこと。

④１か月の賃金支払額に生じた **1000 円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越し**て支払うこと。

⚠ ③と④を行うには**就業規則への定めが必要**です。

Ｅ．時間外労働、休日労働、深夜労働の割増賃金率は次の表の通りです。

種類	支払う条件	割増賃金の割増率	＋深夜労働を行った時の割増率
法定時間外労働	法定時間を超えて労働した時	月60時間以下 ➡**25%以上**	時間外労働（月60時間以下）＋深夜労働➡**50%以上**
		月60時間超 ➡**50%以上**	時間外労働（月 60 時間超）＋深夜労働➡**75%以上**
法定休日労働	法定休日に労働した時	**35%以上**	休日労働＋深夜労働 ➡**60%以上**

法定労働時間は１日８時間、週 40 時間（一部の業種は 44 時間）です。
法定休日とは毎週１日の休日か４週を通じて４日以上の休日です。

注意：法定労働時間（１日８時間、週 40 時間）を超えて労働するには 36 協定の締結と届出が必要です。

割増賃金計算の基礎知識＆計算の実践例

月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金の計算法

７ページの「残業のカウントを正しく行いましょう」も参照

月 60 時間を超える時間外労働　割増賃金の基礎となる賃金　時間外労働の上限規制と 36 協定

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の割増率が 50%以上に改定されました。月 60 時間以内の同割増率は引き続き 25%以上です。

時間外労働の割増賃金の計算は、休日労働や深夜労働の割増賃金の計算も関わり複雑です。割増賃金の計算の注意点（２ページ）に気をつけながら下記の例で割増賃金を計算してみましょう。

所定労働時間の１日８時間を超えた時間数
（　）内は、上述の時間数中の深夜労働時間数

労働時間数
（　）内は労働時間数中の深夜労働時間数

法定休日労働数

日	月	火	水	木	金	土
	1（1） 5時間	2（1） 5時間	3	4 2時間	5 3時間	6（1） 8時間
7（1） 5時間	8 2時間	9 3時間	10（1） 5時間	11	12（1） 5時間	13（1） 5時間
14 休	15 3時間	16 2時間	17	18 3時間	19 3時間	20 休
21 休	22 3時間	23 3時間	24 2時間	25 1時間	26 3時間	27 休
28 3時間	29 1時間	30 1時間	31 2時間			

１週目：労働時間 63 時間【時間外労働 23 時間(うち深夜労働３時間)】
２週目：休日労働を除く労働時間 60 時間【時間外労働 20 時間（うち深夜労働３時間)】休日労働５時間（うち深夜労働１時間）
３週目：労働時間 51 時間【時間外労働 11 時間】
４週目：労働時間 52 時間【時間外労働 12 時間】 **時間外労働が月 ⬅ 60 時間を超えた**
５週目：休日労働を除く労働時間 28 時間【時間外労働４時間】休日労働３時間

割増賃金の計算例

Ａさんの給与は月末締め翌月 10 日払い、法定休日は日曜日。土曜は所定休日。基本給 19 万、住宅手当、通勤手当、精皆勤手当は各１万円。１か月の平均所定労働時間は 170 時間。１日の所定労働時間は８時間。上表の月～金の時間数が１日の所定労働時間（８時間）を超えた時間数、土曜の時間数は労働時間数（週の法定労働時間を超えているので土曜は原則、時間外労働）、日曜の時間数は法定休日労働数。　色は月の法定時間外労働 60 時間以下で割増率 25%、■色は月の法定時間外労働 60 時間超で 50%、休日労働 35%、深夜労働 25%で計算してください。

解説

割増賃金の計算式は次の通りです。

１時間あたりの賃金額 × 割増率 × 時間外労働数（もしくは休日労働数、深夜労働数）

①１時間あたりの賃金額（月給 ÷１か月の平均所定労働時間）を計算します。

計算の基礎となる月給には精皆勤手当を含め、住宅手当と通勤手当は除くので（A参照）、19 万円＋1 万円で 20 万円。

20 万円 ÷170 時間＝1176.47 円

②割増賃金の計算式にあてはめます。

■月 60 時間以内の時間外労働（深夜労働があった６時間は除く）は 54 時間

1176 円 ×1.25×54 時間＝79380 円

■月 60 時間以内の時間外労働＋深夜労働

令和5年10月より「年収の壁」に対する2つの対応策が発令

①年収130万円以上でも連続2年まで被扶養者に認定
②「106万の壁」には最大50万円／人の支援

ただし、約2年のつなぎ措置です。

詳しくは厚生労働省のホームページ

? 年収の壁とは…

年収が一定額を超えると扶養から外れて**社会保険料や所得税等が生じて労働者の手取りが減る**年収の壁と呼ばれるものがあります。（下表参照）

? 年収の壁による障害は…

年収の壁の範囲内で働いている被扶養者が繁忙期等に残業をした場合には、年末などに就業調整をするのが一般的です。その時期には、**パートさん等は働きたいのに働けず会社は人手不足になる**という事態が起こっているのが現状です。

? 2つの対応策の特徴は…

そこで、その状況に対する2つの対応策が令和5年10月より発令されました。詳細は下図、5～6ページをご覧下さい。

なお、130万の壁の対応策は、恒常的に年収130万円未満で働く方が**一時的に労働時間を増やせるようにする措置**です。一方、106万の壁の対応策は、**恒常的に年収106万円以上働くことを応援する（社会保険加入を促進する）助成金です。**

? 事業主がやるべきことは…

日本の労働人口は2040年には20%減少する見通しで、今後は人手不足が深刻化していくでしょう。物価高騰のために労働意欲が高まっている時流に乗り、**パートさん等が年収の壁を気にせずに働ける労働環境を整えることが急務です。**キャリアアップ助成金もご活用ください。

106万の壁

従業員101人以上の企業では社会保険（健康保険・厚生年金保険）への加入義務が生じて**社会保険料が発生**する。（令和6年10月より51人以上の企業で加入義務が発生する）

→

対応策

年収106万円以上になったパート従業員等が**健康保険や厚生年金保険に加入した**ことに併せて、**手取り収入を減らさない取組**を実施する企業に対し労働者1人あたり**最大５０万円の支援**。令和5年10月1日～（6ページ）

130万の壁

扶養者（配偶者等）の**社会保険の扶養から外れ**、国民健康保険、国民年金（一定条件を満たした場合には健康保険、厚生年金保険）等の加入義務が生じて**社会保険料が発生**する。

→

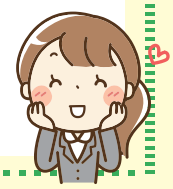
対応策（5ページ上）

年収130万円以上になっても**連続２回（年）まで被扶養認定**される。被扶養者の勤務先の証明が必要。

令和5年10月20日以降の被扶養者の認定から。

令和7年に予定されている年金制度改正までのつなぎ措置。

年収の壁の対応策①
年収130万円以上でも被扶養者の勤務先の証明があれば連続2年まで被扶養者に認定



? 130万の壁の現状

年収130万円（60歳以上は年収180万円）以上になると扶養者（配偶者など）の社会保険の扶養から外れます。一定要件を満たした場合には、国民健康保険、国民年金（健康保険、厚生年金保険）等に加入する義務が生じ、労働時間が増えたけれども手取りが減るという現象が起こります。

? 対応策と要件

年収130万円以上でも**連続2回（連続2年間）までは被扶養者に認定**されます。ただし、雇用契約上、通常期は年収130万円未満（60歳以上の場合には年収180万円未満）の就労で、人手不足に伴う労働時間延長等により、**一時的に収入が増えた場合に限ります**（被扶養者の認定を受ける方の雇用主の証明が必要）。

? 対象期間

令和5年10月20日以降の扶養認定から有効。令和7年に予定されている年金制度改正までのつなぎ措置です。

? 手続き方法

★パートさん（被扶養者）：**事業主に「一時的な収入変動である旨」の証明書**を発効してもらってください。

証明書の様式はQRコード。

★パートさんの配偶者（扶養者）：被扶養認定の際に、**被扶養者の勤務先が発行した証明書を添付**してください。

? 注意事項

★被扶養者の認定は**遡及しません**。

★**「一時的な収入変動」と認められる上限額は定められていません**。ただし、被扶養者の年収が扶養者（配偶者）の年収を超えた時などには、被扶養者の認定が取り消される場合があります。

★被扶養者の勤務先が証明すべき**収入証明書の労働期間については**右上のQRコードをご確認の上、**詳細は扶養者（配偶者など）の健康保険組合などにご確認ください**。被扶養者の認定には審査があります。

年収	扶養者	被扶養者（60歳未満のパートさんの場合）		
	税金の控除	住民税	所得税	社会保険料
100万超 103万以下	配偶者控除や扶養控除	支払う	支払わない	支払わない（扶養）
103万超 106万未満	配偶者特別控除		支払う	
106万以上 130万未満				一定条件を満たすと支払う（一定条件を満たすと扶養から外れる）
130万以上 150万以下				国民健康保険料と国民年金保険料（一定条件を満たすと健康保険料と厚生年金保険料）
150万超	（減額）			
201万超	（配偶者特別控除なし）			

103万の壁
106万の壁
130万の壁
150万の壁
201万の壁

年収の壁の対応策②
令和5年10月1日～

年収106万円以上に伴う社会保険加入に併せて

①助成金最大50万円／人
（社会保険適用時処遇改善コース）

②支援（手当を支給する場合には、給与の一部を社会保険料の算定対象外とする措置）

? 106万の壁とは？

従業員＊101人以上の企業では、年収106万円以上になると社会保険への加入義務が生じて社会保険料が発生します（＊令和6年10月より51人以上の企業で加入義務が発生）。社会保険料を支払うと、以前よりも労働時間は増えたにも関わらず手取り収入が減る場合があります。そこで、年収106万円以上にならないように就労制限をするという現象が起こっており、これが106万の壁と言われているものです。

＊この従業員はフルタイム従業員＋「週の労働時間がフルタイムの3／4以上の従業員（パート含む）の合計

? ①助成金（社会保険適用時処遇改善コース、下表）

本人負担分の社会保険料相当額の賃金増額（手当支給、賃上げ、労働時間延長）を講じること、又は**週所定労働時間を4時間以上延長する**等の措置を講じ、これによって新たに社会保険の被保険者要件を満たし、**パートさん等を社会保険に加入**させた場合には、**一人あたり最大50万円**助成するキャリアアップ助成金の**社会保険適用時処遇改善コース（A手当等支給メニュー、B労働時間延長メニュー、C併用メニュー）が創設**されました。支給額は下表の通りです。事業所が**雇用保険に加入していること**など一定の要件があります。**令和5年10月1日から令和8年3月31日**までの間に新たに社会保険の適用となった労働者が対象です。申請は各メニューともに「取組を6か月間継続した後2か月以内」です。

? ②支援（給与の一部を社会保険料の算定対象外とする措置）

被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないように、事業主が手当（社会保険適用促進手当）を支給した場合には本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。手当による保険料負担軽減の最初の対象月から2年が上限。

A. 社会保険適用時処遇改善コース（手当等支給メニュー）
社会保険適用促進手当の支給等により労働者の収入を増加させる場合

	要件	一人あたりの助成額
1年目	①賃金（標準報酬月額、標準賞与額）の15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）	6か月ごとに10万円×2回
2年目	②賃金の 15%以上分を労働者に追加支給する（社会保険適用促進手当）とともに、3年目以降、以下の③の取組が行われること	6か月ごとに10万円×2回
3年目	③賃金（基本給）の18%以上を増額させていること（労働時間の延長との組み合わせ可）	6か月で10万円

B. 社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニュー）
所定労働時間の延長（表の①～④のいずれか）により社会保険を適用させる場合

週所定労働時間の延長		賃金の増額	1人あたりの助成額
①4時間以上		—	6か月で30万円
②3時間以上4時間未満	＋	5%以上	
③2時間以上3時間未満		10%以上	
④1時間以上2時間未満		15%以上	

C. 社会保険適用時処遇改善コース（併用メニュー）

	要件		一人あたりの助成額
1年目	賃金（標準報酬月額、標準賞与額）の 15%以上分を労働者に追加支給すること（社会保険適用促進手当）		6か月ごとに10万円×2回
2年目	上記の取組を行った上で、以下のいずれかの取組を行うこと		6か月で30万円
	週所定労働時間の延長	賃金の増額	
	①4時間以上	—	
	②3時間以上4時間未満	5%以上	
	③2時間以上3時間未満	10%以上	
	④1時間以上2時間未満	15%以上	

ABC ともに中小企業の金額です。大企業の金額は QR コードをご覧ください。

残業（時間外労働）のカウントを正しく行いましょう

割増賃金の内容の詳細はQRコード

労使トラブルで一番多いのが、賃金に関することです。

特に、**時間外労働の時間数のカウント**は間違えやすいのでご注意ください。

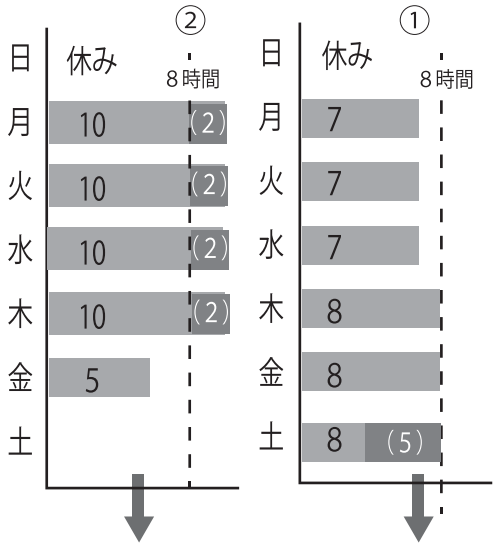
週の労働時間が同じでも、時間外労働の時間数のカウントが、働き方により異なる場合があります。下記をご確認ください。

令和5年4月から月60時間を超える割増賃金の割増率が50％以上になっています。時間外労働の割増賃金の計算もあわせてご確認ください（2～3ページ）。

⚠ なお、時間外労働・休日労働をするには**1年ごとの36協定の締結・届出**が必要です。ご注意ください。

残業の数え方の間違えやすい例

週45時間働いた①と②のケース（起算日・法定休日は日曜日）



間違えやすい例（①②）の解説

表①のケースでは、1日8時間を超えて働いている日はありません。一方、1週間の労働時間の合計は45時間で、40時間を超えた労働は5時間です。よって、5時間の法定時間外労働となります。

表②のケースでは、1日8時間を超えて働いた日は4日あり、8時間を超えた労働の合計は8時間です（2時間×4日）。一方、1週間の労働時間の合計は45時間で、40時間を超えた労働は5時間です。後述の原則により、8時間の法定時間外労働となります。

要チェック！ 時間外労働の時間数のカウント法

労働時間が、**1日8時間、週40時間のいずれかを超えたら**、法定時間外労働の割増賃金を支払う必要があります。後述の㋐と㋑を比べて、**多い方**が、割増賃金の対象となる法定時間外労働の時間数となります。

㋐ **（1日の労働時間数－8時間）の7日間の合計**：日ごとに計算して、1週間の合計を出します。

㋑ **（週の労働時間の合計）－40時間**

社会保険に加入しましょう

経営者の方も
所得補償のある労災保険に
任意で加入すれば
安心です。

労災保険

1人でも従業員を雇っていれば
加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、
ご加入済みです。ただし、経営者の方のご
加入は、別途申し込みが必要です（任意）。
セーフティネットなのでご加入をお勧めします。

厚生年金保険

●法人
従業員の人数を問わず強制加入
●個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業、等の一部の
業種は任意加入）

雇用保険

社会保険適用時処遇改善
コースの助成金が創設。
最大50万円／人の助成金。
6ページ

31日以上引き続き雇用が
見込まれ、
1週間の所定労働時間が
20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）
を1人でも雇っていれば加入義務があります。

健康保険

健康保険・厚生年金保険の
加入対象が段階的に広がります

●法人
従業員の人数を問わず強制加入
●個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業、等の一部の
業種は任意加入）

当会では 窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険のお手続きをしています

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

- 健康保険・厚生年金保険のお手続き
- 就業規則や労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請
- 労務相談
- 給与計算、等

社会保険労務士28名

西村治彦、原田淳也、
橋本宗太郎、津久井美知子、
西拓也、塩島英和、長和浩、
弓削学、松浦良介、
武藤雅子、舘野真一、
山崎勝則、菱野義将、
山崎千恵理、堀口晋作、
岩崎由帆、小山真史、有田公明、
榊原庄二、沼田敦、伊藤益弘、
萩原淳、林浩太、
齋藤慎、和泉智孝、神長寛人
杉本直紀、岩本洋一

西村社会保険労務士事務所の
所長の個人ブログを公開中

西村治彦の日記　検索

詳しくは当会まで

☎ 043-248-1222　千葉県労働保険指導協会　検索

今月の深堀り知識

「労働者の労働が、労働時間とみなされるかどうか」は「使用者の指揮命令下に置かれているか否か」で、個別具体的に判断されます。では、労働時間とみなされる個別具体例をいくつか教えてください。

平成29年に労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインが策定されました。
ここでは、そのガイドラインに掲載されている「労働時間とみなされる3つの例」をご紹介します。ガイドラインの内容は、厚生労働省のホームページにてご確認ください。 ※右のQRコード参照

次の①②③は労働時間として扱われます。

① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な**準備行為**（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した**後始末**（清掃等）を事業場内において行った時間

② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「**手待時間**」）

③ 参加することが業務上義務づけられている**研修・教育訓練の受講**や、使用者の指示により**業務に必要な学習**等を行っていた時間

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。

★使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
★労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。

※労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

編集と発行　労働保険事務組合 千葉県労働保険指導協会
〒260-0023 千葉市中央区出洲港7-2　電話：043-248-1222（代表）FAX：043-247-0573
E-mail：info@chiba-rouho.com　URL http://chiba-rouho.com/