

割増賃金の引き上げ等について

兵庫働き方改革推進支援センター

社会保険労務士 山本 陽子

最低賃金制度について



最低賃金制度とは？

**働くすべての方に、
賃金の最低額を保障する制度です。**

年齢や、パート・学生アルバイトなどの働き方の違いにかかわらず適用されます。

地域別最低賃金額は毎年10月頃に引き上げられています。

使用者は、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法による罰則（50万円以下の罰金）の適用もあり得ます。

みんなチェック！
最低賃金。

会社員、パート、
アルバイトの方、学生さんなど
働くすべての人と
雇う人のためのルールだよ。

兵庫県 最低賃金

令和3年
10月1日から
[時間額]

928 円

28円
UP

令和3年のポスター

令和4年 兵庫県 の最低賃金

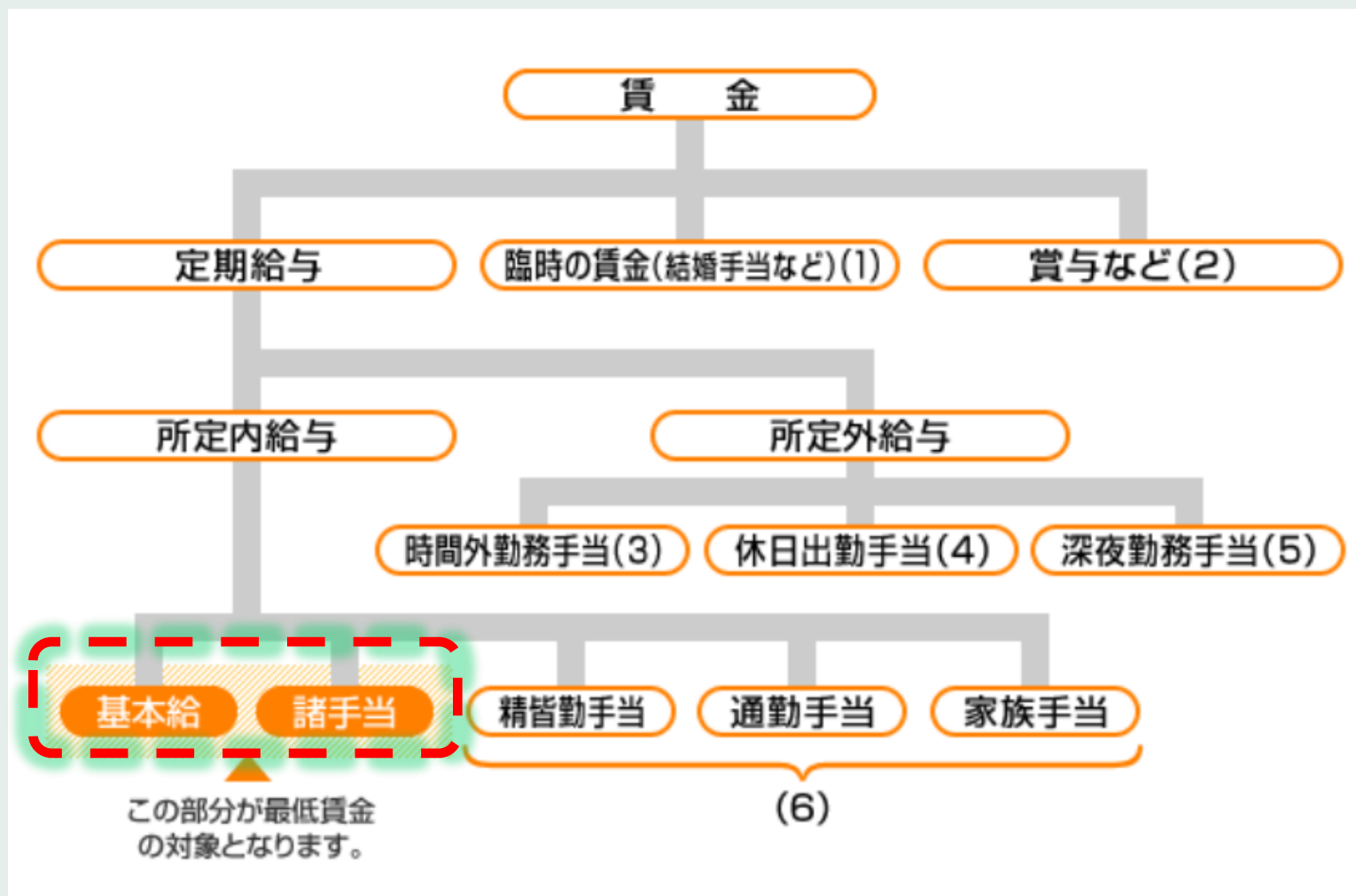
令和4年の
兵庫県
最低賃金 時間額は

960 円

令和4年10月1日分の賃金から改定する必要があります。

最低賃金の対象となる賃金

最低賃金の対象となる賃金は、毎月支払われる基本的な賃金です。



最低賃金の対象とならない賃金

- (1) 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
 - (2) 1 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
 - (3) 時間外割増賃金
 - (4) 休日割増賃金
 - (5) 深夜割増賃金
 - (6) **精皆勤手当、通勤手当、家族手当**
- 割増賃金

- ◆ 割増賃金対象となる賃金、社会保険の報酬月額とは異なります。
- ◆ 固定残業代は、最低賃金の対象ではありません。

最低賃金との比較方法

比較したい賃金を**時間額**にして比較

(1) 時間給の場合 $\text{時間給} \geq \text{最低賃金額 (時間額)}$

(2) 日給の場合 $\text{日給} \div \text{1日の平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$

(3) 月給の場合 $\text{月給} \div \text{1か月の平均所定労働時間} \geq \text{最低賃金額}$

(4) 出来高払制 その他の請負制によって定められた賃金の場合

出来高払制・その他の請負制によって計算された賃金の総額を、当該賃金計算期間に出来高払制・その他請負制によって労働した**総労働時間数**で除して、時間当たりの金額に換算し、最低賃金額（時間額）と比較する。

最低賃金額以上となっているかチェックしよう①

事例①：固定給＋歩合給制

- ・ 所定労働時間 170時間
- ・ 時間外労働時間 30時間（うち深夜労働時間 15時間）
- ・ 総労働時間（所定労働時間＋時間外労働時間） 200時間

固定給	91,800円	
歩合給	80,000円	
固定給 時間外割増賃金	20,250円	$91,800 \div 170 \times 1.25 \times 30 \text{時間}$
固定給 深夜割増賃金	2,025円	$91,800 \div 170 \times 0.25 \times 15 \text{時間}$
歩合給 時間外割増賃金	3,000円	$80,000 \div 200 \times 0.25 \times 30 \text{時間}$
歩合給 深夜割増賃金	1,500円	$80,000 \div 200 \times 0.25 \times 15 \text{時間}$
合計	198,575円	

- ① 固定給を所定労働時間で除して時間換算すると、
 $91,800 \text{円} \div 170 \text{時間} = 540 \text{円}$
- ② 歩合給を総労働時間で除して時間換算すると、
 $80,000 \text{円} \div 200 \text{時間} = 400 \text{円}$
- ③ 上記を合計すると、
 $540 \text{円} + 400 \text{円} = 940 \text{円} < 960 \text{円}$

兵庫県 最低賃金
10月から
960円

最低賃金額以上となっているかチェックしよう②

事例②：オール歩合給

- ・ 所定労働時間 170時間
- ・ 時間外労働時間 30時間（うち深夜労働時間 15時間）
- ・ 総労働時間（所定労働時間+時間外労働時間） 200時間

歩合給	200,000円	
歩合給 時間外割増賃金	7,500円	$200,000 \div 200 \times 0.25 \times 30$ 時間
歩合給 深夜割増賃金	3,750円	$200,000 \div 200 \times 0.25 \times 15$ 時間
合計	211,250円	

歩合給の時間当たりの賃金額 = 歩合給 ÷ 月間総労働時間

$$200,000円 \div 200時間 = 1,000円$$

$$1,000 > 960円$$

OK

兵庫県 最低賃金
10月から
960円

最低賃金を下回る契約はどうなるのか？

最低賃金を下回る契約は
無効となります



最低賃金より低い賃金を定めた労働契約は、
たとえ当事者間で合意したとしても、
その部分については無効となり、
最低賃金と同額の定めをしたものとされます。

歩合給に割増賃金を含む場合

注意

時間外および深夜の割増賃金を歩合給に含む賃金制度を採用している場合、歩合給相当部分と割増賃金相当部分の区分が分からず、時間額に換算できません。

したがって、このような賃金の支払方法を採用している事業場においては、**歩合給相当部分と割増賃金相当部分を就業規則などで明らかにする必要があります。**

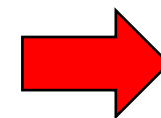
割増賃金について



割増賃金率が変わります

2023年4月1日 から
労働させた時間について

種類	支払う条件	割増率	割増率
時間外	法定労働時間を超えたとき (1日8時間・週40時間等)	25%以上	25%以上
	時間外労働が限度時間を超えたとき(1か月45時間・1年360時間等)	25%以上 ※	25%以上※
	時間外労働が 1か月60時間を超えたとき	(猶予) 25%以上	50%以上
休日	法定休日に労働させたとき	35%以上	35%以上
深夜	22時から5時までの間に労働させたとき	25%以上	25%以上



※25%を超える率とするよう努める必要があります。

深夜労働・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜（22:00～5:00）の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%** となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

就業規則の記載例

第〇〇条 （割増賃金）

時間外労働に対する割増賃金は、以下の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（１） 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。

- ①時間外労働 60時間以下…………… 25%
- ②時間外労働 60時間超…………… 50%

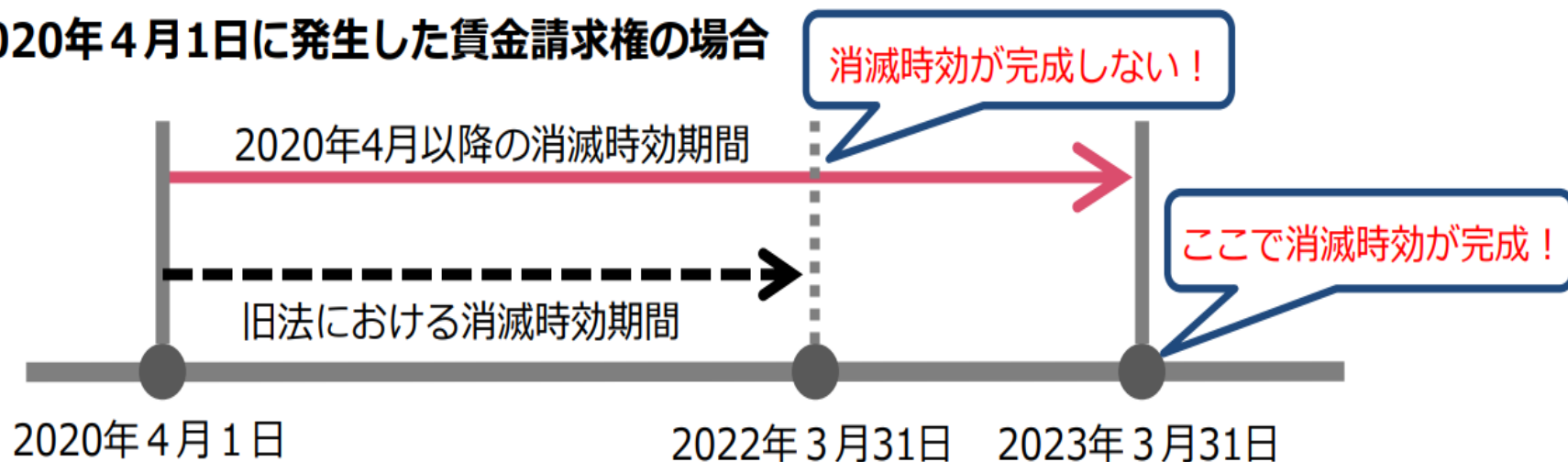
貸金請求権の消滅時効の延長



未払賃金が請求できる期間

2020年4月1日以降に支払われる賃金に適用されています

2020年4月1日に発生した賃金請求権の場合



2020年4月1日以降 3年に

改正後の時効

2020年4月1日以降
当面の間3年に

	各種期間	旧法		現行法
1	賃金請求権の 消滅時効期間（労基法115条）	2年	⇒	5年（当面の間は3年）
2	記録の保存期間（労基法109条）	3年	⇒	5年（当面の間は3年）
3	付加金の請求期間（労基法114条）	2年	⇒	5年（当面の間は3年）

賃金の請求権

1 賃金請求権の消滅時効期間（労基法115条）

2020年4月1日以降に支払期日が到来する全ての労働者の賃金請求権の消滅時効期間を賃金支払期日から5年（これまでは2年）に延長しつつ、**当分の間はその期間は3年**とされています。なお、退職金請求権（現行5年）などの消滅時効期間などは変更されていません。

時効期間延長の対象

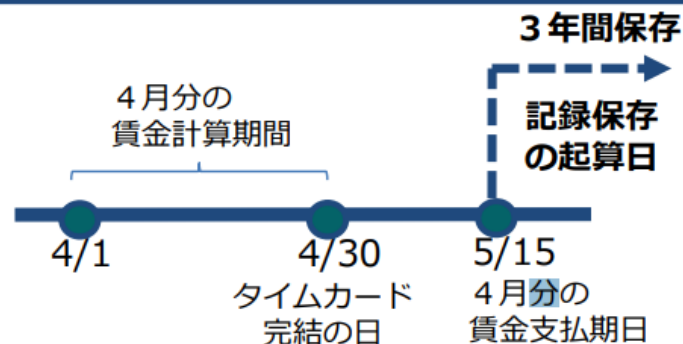
- 金品の返還（労基法23条、賃金の請求に限る）
- 賃金の支払（労基法24条）
- 非常時払（労基法25条）
- 休業手当（労基法26条）
- 出来高払制の保障給（労基法27条）
- 時間外・休日労働等に対する割増賃金（労基法37条）
- 年次有給休暇中の賃金（労基法39条9項）
- 未成年者の賃金（労基法59条）

賃金台帳等の保存期間

2 賃金台帳などの記録の保存期間（労基法109条）

事業者が保存すべき賃金台帳などの記録の保存期間について、5年に延長しつつ、**当分の間はその期間は3年**とされています。

また、②⑥⑦⑧の記録に関する賃金の支払期日が記録の完結の日などより遅い場合には、当該支払期日が記録の保存期間の起算日となることが明確化されています。



保存期間延長の対象

- ① 労働者名簿
- ② 賃金台帳
- ③ 雇入れに関する書類 : 雇入決定関係書類、契約書、労働条件通知書、履歴書など
- ④ 解雇に関する書類 : 解雇決定関係書類、予告手当または退職手当の領収書など
- ⑤ 災害補償に関する書類 : 診断書、補償の支払、領収関係書類など
- ⑥ 賃金に関する書類 : 賃金決定関係書類、昇給減給関係書類など
- ⑦ その他の労働関係に関する重要な書類 : 出勤簿、タイムカードなどの記録、労使協定の協定書、各種許認可書、始業・終業時刻など労働時間の記録に関する書類、退職関係書類など
- ⑧ 労働基準法施行規則・労働時間等設定改善法施行規則で保存期間が定められている記録
※起算日の明確化を行う記録は、このうち賃金の支払いに関するものに限りです。

「働き方改革推進支援助成金」で、労務・労働時間の適正管理等に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。



付加金の請求権

3 付加金の請求期間（労基法114条）

2020年4月1日以降に、割増賃金等の支払がされなかったなどの違反があった場合、付加金※を請求できる期間を5年（これまでは2年）に延長しつつ、**当分の間はその期間は3年**とされています。

付加金制度の対象

- 解雇予告手当（労基法20条1項）
- 休業手当（労基法26条）
- 割増賃金（労基法37条）
- 年次有給休暇中の賃金（労基法39条9項）

※付加金とは、裁判所が、労働者の請求により、事業主に対して未払賃金に加えて支払を命じることができるもの

兵庫働き方改革推進支援センター

① 電話相談

電話・来所・メールでの相談に応じます。
9:00～17:00 (土日祝を除く)

② 企業訪問支援

企業に専門家を派遣しています。
1社6回まで無料です。詳細は裏面に掲載。

③ 相談会を実施

県内各地域で相談会を行い個別相談に応じています。

④ 講師派遣

セミナー、オンラインセミナー、勉強会に無料で講師を派遣しています。



連絡・申込み先

兵庫働き方改革推進支援センター (厚生労働省兵庫労働局委託事業)

TEL フリーダイヤル **0120-79-1149** FAX 078-515-6757

Mail hyogo-hatarakikata@lec-jp.com

住所 神戸市中央区八幡通3-2-5 IN東洋ビル6F

令和3年7月1日
左記に移転



<https://public.lec-jp.com/hataraki-hyougo/>