

# 割増賃金率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

1. 最低賃金制度について
2. 割増賃金率の猶予措置終了について
3. 社会保険の適用拡大について
4. 賃金請求権の消滅時効の延長



# 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。

知っていますか？  
自分の最低賃金

兵庫県 最低賃金

**960円** 時給

令和4年 10月1日から

**32円UP** ↑

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！

最低賃金とは、働くすべての人に賃金の最低額を保障する制度です。

中小企業労働者の救済に  
関係する特設サイト  
http://www.hyogo-labour.go.jp/

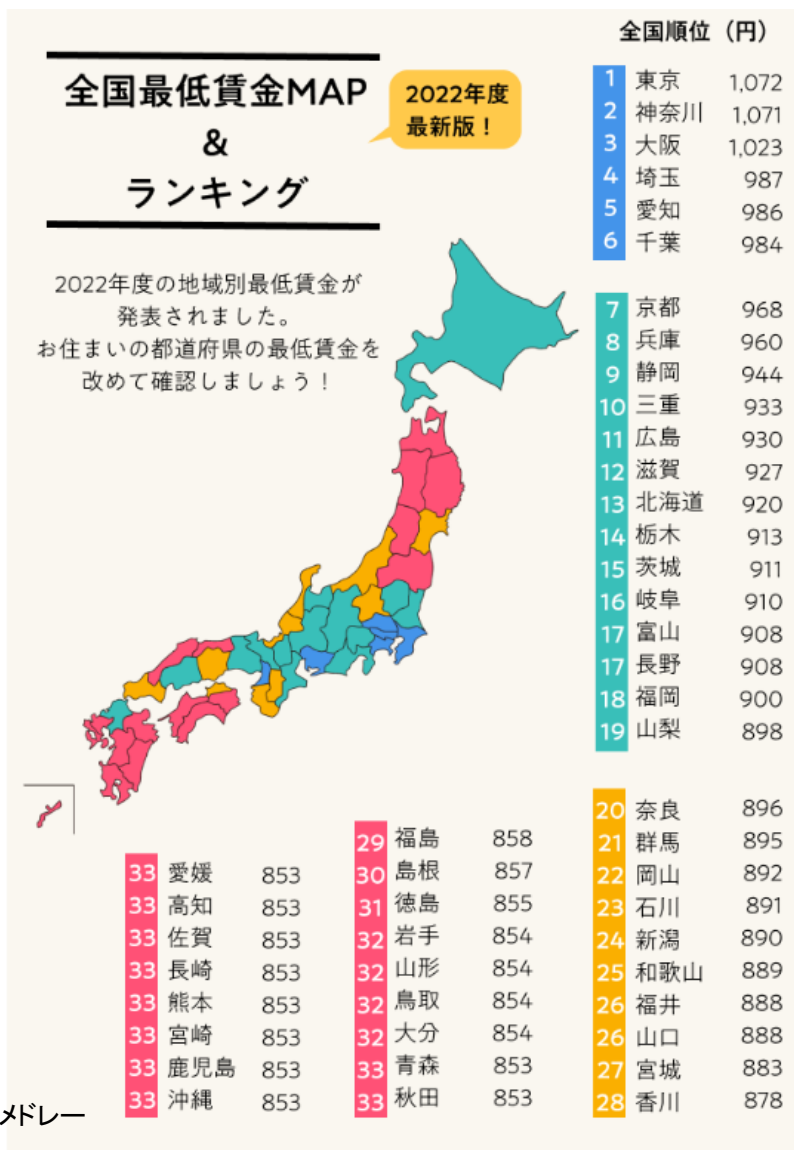
最低賃金に関するお問い合わせは兵庫県労働局または雇用行政推進課へ  
兵庫県労働局 労働相談センター（アクト） 079-431-2111（受付時間：平日9時～17時）

※ 最大  
600万円  
を助成  
※ 業種改善  
助成金

厚生労働省

令和4年のポスター

# 令和4年 全国の最低賃金



兵庫県は 8 位  
**960 円**

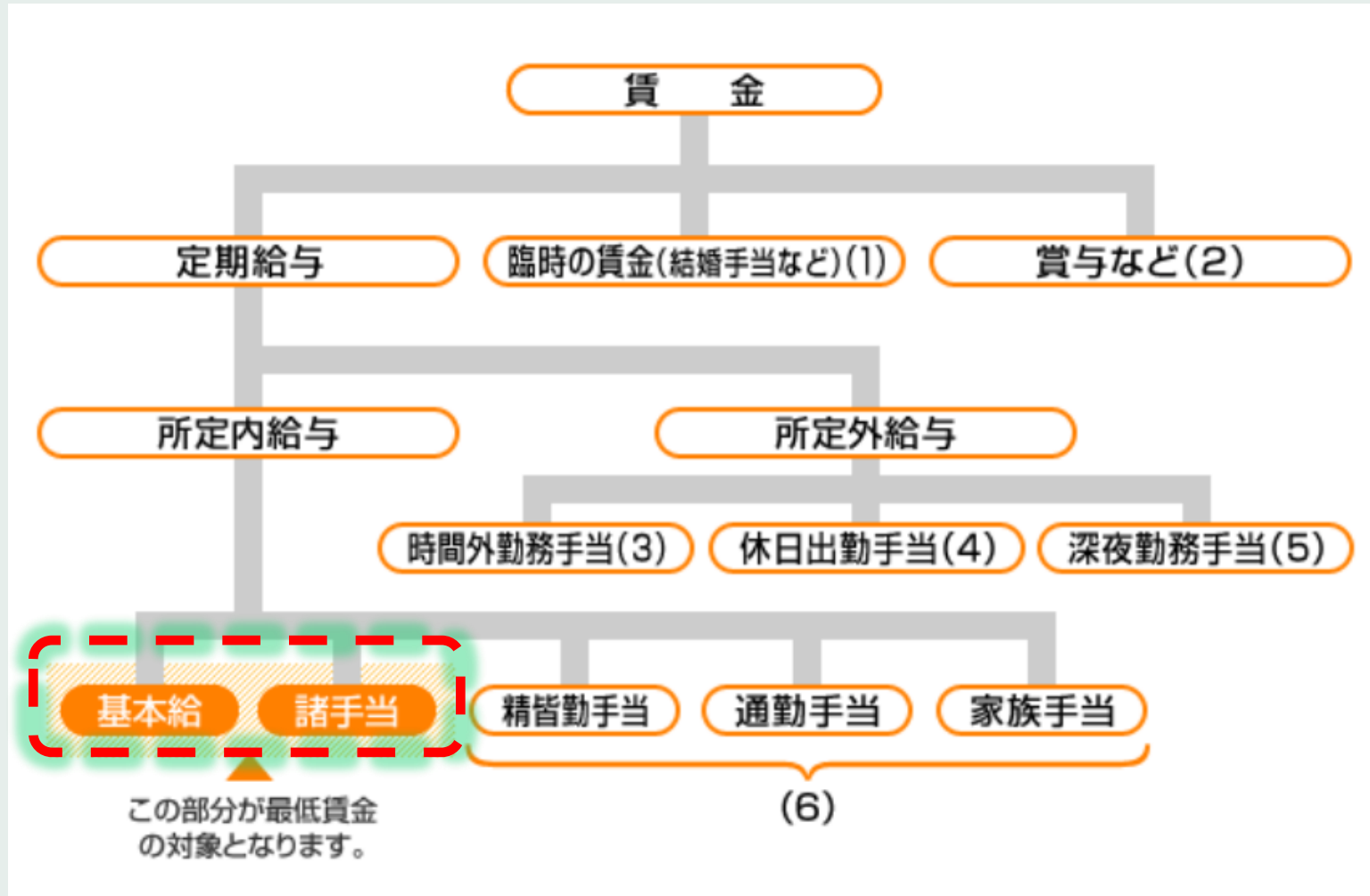
東京 1,072 円

大阪 1,023 円

出典: ジョブメドレー

# 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  
**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	

兵庫県 最低賃金  
**960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**

# 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。

# 社会保険の適用拡大について





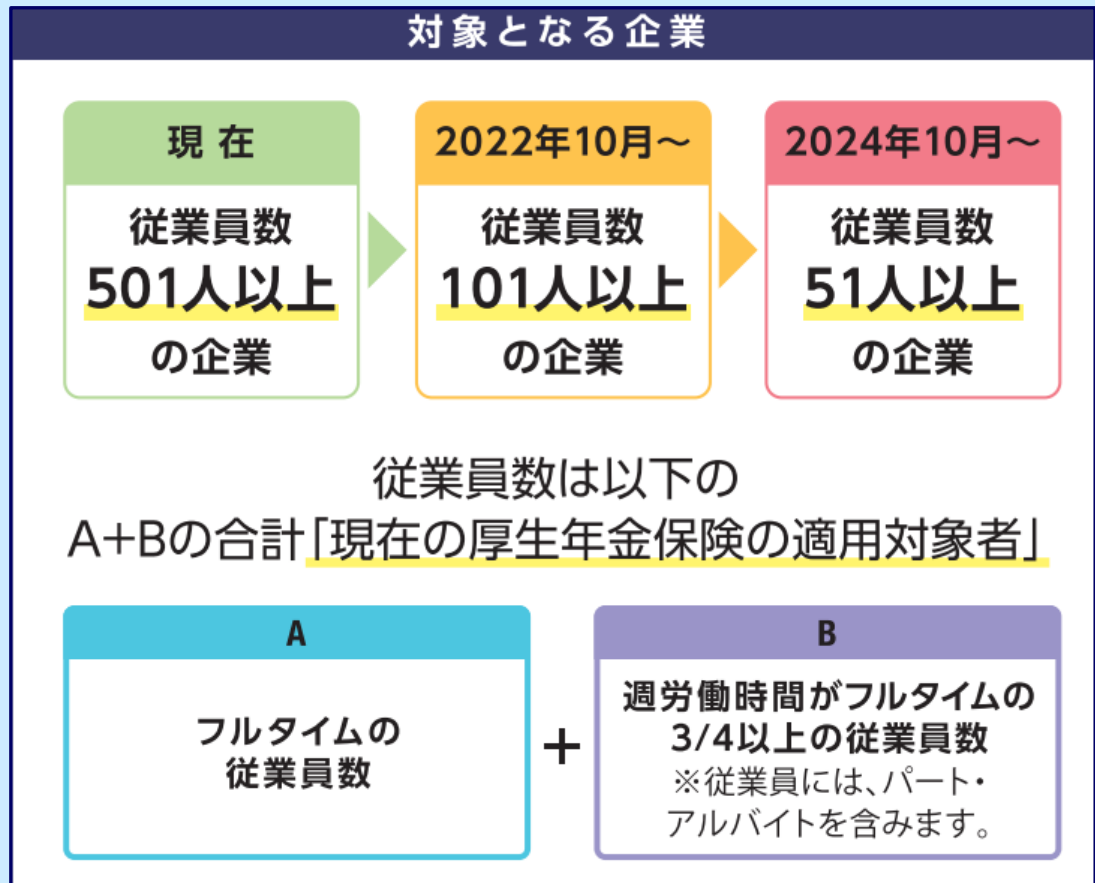
# 2022年10月から 段階的に一部のパート・アルバイトの方の社会保険の加入が義務化されます。

## 企業の規模

新たに対象となる企業は段階的に拡大されます

## 従業員の数え方

現在の厚生年金保険の適用対象者数です





2022年10月から 段階的に  
一部のパート・アルバイトの方の  
社会保険の加入が義務化されます。

## 新たな加入対象の条件

以下のすべてに当てはまる パート・アルバイトの方

- ① 週の所定労働時間が20時間以上
- ② 月額賃金が88,000円以上
- ③ 2か月を超える雇用の見込みがある
- ④ 学生ではない  
(休学中や夜間学生は加入対象)



# 扶養に関する年収の壁

従業員年収	従業員の配偶者の 税制上の扶養	従業員本人の 社会保険	従業員本人の 税金
103万円	従業員の配偶者の「配偶者控除（38万円）」を受けられる従業員の年収上限。配偶者の所得税・住民税が軽減される。		従業員の所得税がかからない年収。住民税も年間数千円程度。
106万円		パート先の社会保険加入義務が発生するボーダーライン（月8.8万）。企業規模、勤務時間・日数、雇用期間などの条件を満たした場合は加入義務あり。	<p>以下は含まない</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①臨時に支払われる賃金</li> <li>②賞与等の1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金</li> <li>③時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して支払われる賃金（割増賃金等）</li> <li>④最低賃金において算入しないことを定める賃金（精皆勤手当、通勤手当及び家族手当）</li> </ul>
130万円		配偶者の社会保険の扶養の上限。従業員自身で、国保加入またはパート先の社会保険の加入義務。	

メリット | 医療

傷病手当金



病休期間中、  
給与の2/3相当を支給

出産手当金



産休期間中、  
給与の2/3相当を支給







# 社会保険加入によるメリット

②

メリット | 年金

これから

老齢  
厚生年金

+

老齢  
基礎年金

障害  
厚生年金

+

障害  
基礎年金

遺族  
厚生年金

+

遺族  
基礎年金



3つの保障が充実!



あなたの年金がどう変わるか確認してみましょう。  
詳しくはねんきんネットで確認ください。



老齢基礎年金 月額約65,000円（年額約780,000円）※

※40年間加入した場合の満額。

※60歳を超えた方を含め、加入期間が40年に満たない場合は、厚生年金保険に加入すると、年金額を増やすことができます。



▶ 増える報酬比例部分の年金額（月額）の目安

年間給与 加入期間	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
1年	500円	600円	800円	1,000円	1,300円
5年	2,500円	3,200円	4,300円	5,100円	6,600円
10年	5,000円	6,400円	8,700円	10,200円	13,300円
15年	7,500円	9,600円	13,000円	15,300円	20,000円
20年	10,000円	12,900円	17,400円	20,500円	26,600円
25年	12,500円	16,100円	21,800円	25,600円	33,300円
30年	15,000円	19,300円	26,100円	30,700円	40,000円

▶ 年金保険料（月額）の目安

年間給与	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
保険料額	9,000円	11,600円	15,600円	18,300円	23,800円

※年金額及び年金保険料は概数であり、実際の金額とは異なります。

# 割増貸金率について

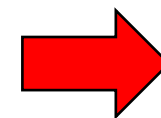
---



# 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	<b>50%以上</b>
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ことが必要です。

# 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

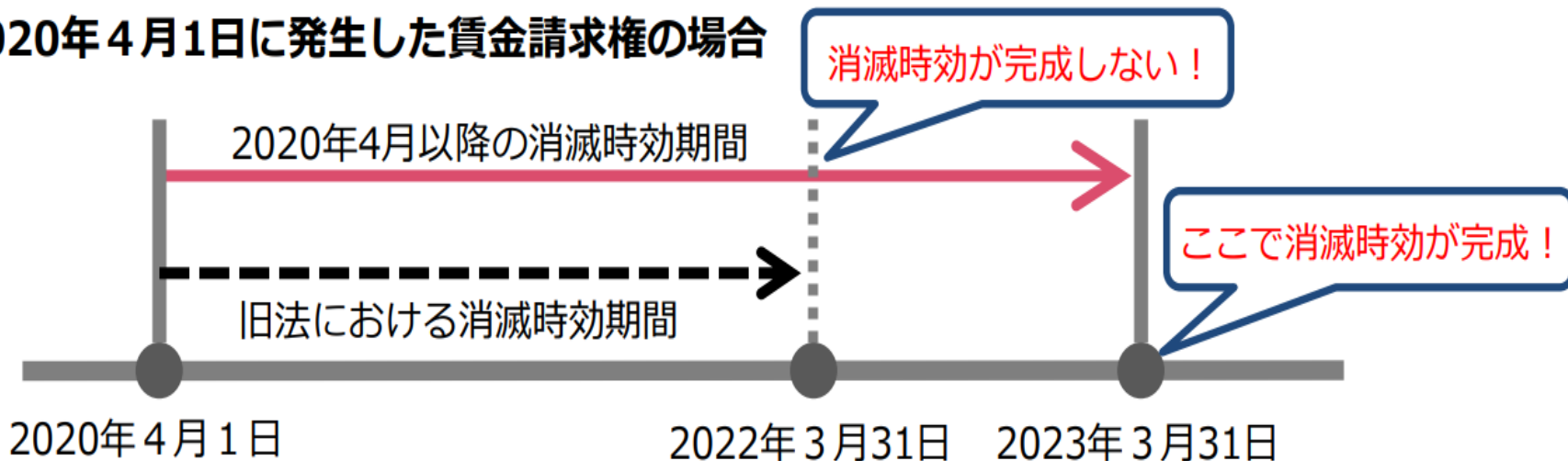
---



# 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）

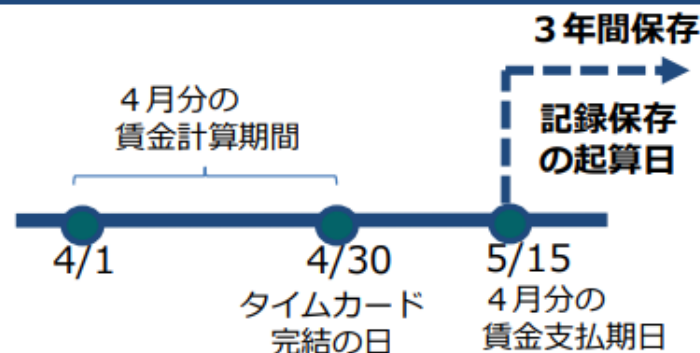
年次有給休暇の時効は  
付与日から2年のままです。

# 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 「働き方改革」「育児・介護休業法」への対応を支援します。

- 「働き方改革」の法改正がすでに施行されています。「同一労働・同一賃金」や「時間外労働の上限規制」への対応を支援します。
- 2022年度、義務化された「パワハラ防止措置」や段階的に施行される「育児・介護休業法」への取り組みを支援します。

### 中小企業に影響のある法改正

**同一労働・同一賃金**

「働き方改革」関連法。  
2021年4月より施行

**ハラスメント防止措置**

2022年4月より  
中小企業でも義務化

**育児・介護休業法**

2022年度より  
段階的に施行

## 2 人材確保・採用に向けた取り組みを支援します。

人材確保・人材採用に向け労働時間の整備や削減、休日を増やす取組へのアドバイスを行います。社内規定・就業規則の見直しを支援します。

### STEP 1

社内規定・就業規則の  
見直し

労働時間・休日回数などの整備

### STEP 2

自社の魅力や  
ビジョンの整理

仕事内容、働きやすさ、将来像を明示

### STEP 3

求人票作成  
求人活動スタート

ステップ①②をふまえた求人票作成。

### さらに発展させましょう

パンフレットや動画制作  
求人媒体の活用  
合同企業説明会など

## 3 助成金の活用を支援します。

どのような助成金が利用できるのかアドバイスを行い、「両立支援等助成金」「業務改善助成金」など助成金の活用・申請を支援します。2022年度は利用の多い「キャリアアップ助成金」の制度見直しが行われます。お気軽にご相談ください。



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)



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](mailto: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