

## **Press Release**

報道関係者 各位

令和4年10月27日

【照会先】

静岡労働局労働基準部監督課

監督課長

松本 政浩

主任監察監督官

森

正樹

(電話) 054-254-6352

# 監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和3年度)を公表します ~46 企業に対し、合計 4 億 1,935 万円の支払いを指導~

静岡労働局(局長 石丸哲治)では、このたび、静岡県内の7労働基準監督署が監督 指導を行った結果、令和3年度(令和3年4月から令和4年3月まで)に、不払となっ ていた割増賃金が支払われたもののうち、支払額が1企業で100万円以上である事案を 取りまとめましたので公表します。

なお、時間外労働の割増賃金に関しては、働き方改革を推進するための関係法律の整 備に関する法律(平成30年法律第71号)が順次施行されており、来年(令和5年)4 月から、中小企業における月60時間を超える時間外労働の割増率が25%以上から50% 以上に引き上げられます。

施行に先立っては、企業において、就業規則(賃金規定)の変更などの準備が必要と なります。

割増率の引き上げに関して、詳しくは別添のリーフレットを参照してください。

#### 【監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和3年度)のポイント(別紙参照)】

(1) 是正企業数

46 企業

(2) 対象労働者数

5,247 人

支払われた割増賃金額合計額 (3)

4億1,935万円

(4) 支払われた割増賃金の平均額は、1企業当たり912万円、労働者1人当たり8万円

【別紙】100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況(令和3年度分)

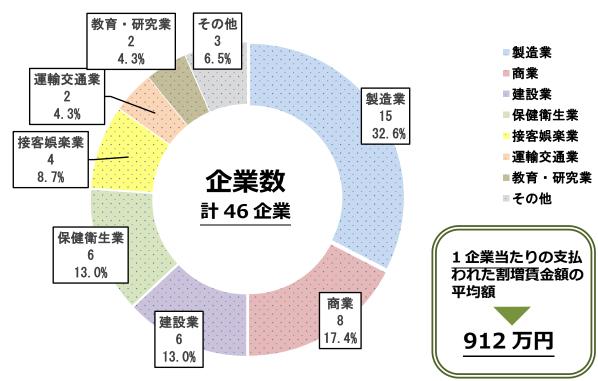
【別添】リーフレット『中小企業の事業主の皆さまへ 2023 年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます』

# 100 万円以上の割増賃金の遡及支払状況 (令和 3 年度分)

## ①業種別の企業数

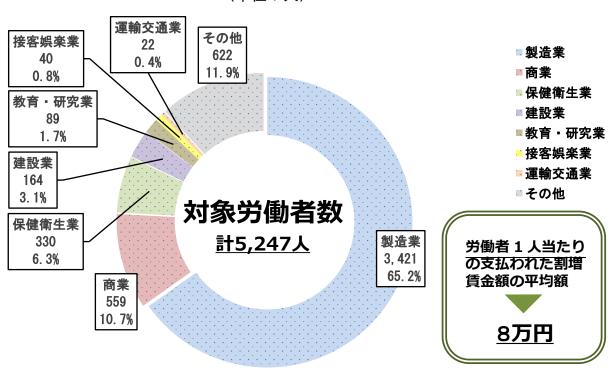




※%は小数点2位を四捨五入

## ②業種別の対象労働者数

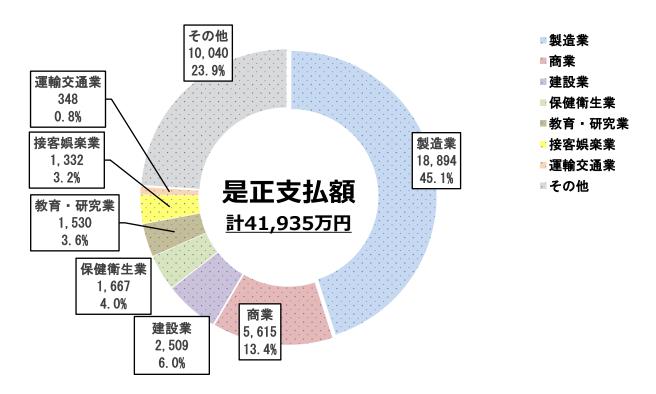
(単位:人)



※%は小数点2位を四捨五入

## ③業種別の是正支払額

(単位:万円)



※%は小数点2位を四捨五入

- (注)対象事案は、労基署が定期監督及び申告に基づく監督を実施し、割増賃金の不払に係る 指導を行った結果、令和3年4月から令和4年3月までの間に1企業で100万円以上の割増賃 金の支払いがなされたもの
- ※ 全国の状況及び賃金不払残業の解消のための取組事例は厚生労働省本省において令和4年 8月30日に公表しています。

# 2023年4月1日から

# 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

## (2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

## (2023年4月1日から)

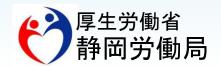
月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 1日8時間・1週40時間 を超える労働時間	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%
		A

▶2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

#### (※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1 億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3 億円以下	300人以下



## 深夜・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。

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

## 代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

## 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。

「モデル就業規則」も参考にしてください。

#### (就業規則の記載例)

#### (割増賃金)

- 第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次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。この場合の1 か月は毎月1日を起算日とする。
    - ① 時間外労働60時間以下・・・25%
    - ② 時間外労働 6 0 時間超・・・・5 0 % (以下、略)

## 具体的な算出方法(例)

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して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わなければなりません。

算出例

≻1か月の起算日は毎月1日

≻法定休日は日曜日

>カレンダー中の青字は、時間外労働時間数

時間外労働の割増賃金率 60時間以下・・・25% 60時間超・・・・・50%

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



法定休日労働

月60時間を超える時間外労働

#### 割增賃余率

◆時間外労働(60時間以下)

カレンダー白色部分 =25%

◆時間外労働(60時間超)

カレンダー緑色部分 =50%

◆法定休日労働

カレンダー赤色部分 = 35%

## 割増賃金の計算方法について

割増賃金は、次のように算定します。(注1)

割増賃金額 =

1時間当たりの賃金額(注2)

× 時間外労働、休日労働、または 深夜労働を行わせた時間数

× 割増賃金率

- (注1)時間外労働が深夜業(午後10時から午前5時まで)となった場合は5割以上(例:2割5分+2割5分)、休日労働が深夜業となった場合は6割以上(3割5分+2割5分)の割増賃金を支払う必要があります。
- (注2) 1時間当たりの賃金額は、月給制の場合、次のように計算します。

月の所定賃金額 ÷ 1か月の(平均)所定労働時間数

## ■ ■ 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給額を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、**以下の①から⑦は**、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、**基礎となる賃金から除外することができます。**(労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条)

①家族手当 ②通勤手当 ③別居手当 ④子女教育手当 ⑤住宅手当 ⑥臨時に支払われた賃金 ⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金 ①~⑦は、<u>例示ではなく、限定的に列挙</u>されているものです。これらに該当しない賃金は全て参入しなければなりません。また、①~⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。詳しくは、次頁をご覧ください。

## 除外できる手当の具体的範囲について

前頁の①~⑤の手当については、このような名称の手当であれば、全て割増賃金の基礎となる賃金から除外できるというわけではありません。**家族手当、通勤手当、住宅手当**について、除外できる手当の具体的範囲は、下表のとおりです。

#### ① 家族手当

割増賃金の基礎から除外できる家族手当とは、**扶養家族の人数またはこれを基礎とする家族手当額を基準として算定した 手当**をいいます。

具体例	除外できる例	扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給するもの。 (例)扶養義務のある家族1人につき、1か月当たり配偶者1万円、その他の家族5千円を支給する場合。
	除外できない例	扶養家族の有無、家族の人数に関係なく一律に支給するもの。 (例)扶養家族の人数に関係なく、一律1か月1万5千円を支給する場合。

#### ② 通勤手当

割増賃金の基礎から除外できる通勤手当とは、通勤距離または通勤に要する実際費用に応じて算定される手当をいいます。

具体例	除外できる例	通勤に要した費用に応じて支給するもの。 (例)6か月定期券の金額に応じた費用を支給する場合。
	除外できない例	通勤に要した費用や通勤距離に関係なく一律に支給するもの。 (例)実際の通勤距離にかかわらず1日300円を支給する場合。

#### ③ 住宅手当

割増賃金の基礎から除外できる住宅手当とは、住宅に要する費用に応じて算定される手当をいいます。

具体例	除外できる例	住宅に要する費用に定率を乗じた額を支給するもの。 (例)賃貸住宅居住者には家賃の一定割合、持家居住者にはローン月額の一定割合を支給する場合。
	除外できない例	住宅の形態ごとに一律に定額で支給するもの。 (例)賃貸住宅居住者には2万円、持家居住者には1万円を支給する場合。

## 助成金のご案内

#### 業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定 以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を 助成



## 相談窓口のご案内

	時間外労働の上限規制や年次有給休暇などの法令に関する知識や
労働基準監督署	労務管理体制についてのご相談に、窓口・電話で対応・支援して
労働時間相談・支援コーナー	います。
	また、ご希望があれば、個別訪問での相談・支援も行っています。



#### 都道府県労働局

- ・パートタイム労働者、有期雇用労働者関係 :雇用環境・均等部(室)
- ·派遣労働者関係:需給調整事業部(課·室)

正規雇用労働者と非正規雇用労働者 (パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者) の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。



#### 働き方改革推進支援センター

働き方改革関連法に関する相談、労働時間管理のノウハウや賃金制度 等の見直し、助成金の活用など、労務管理に関する課題について、 社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。



#### 産業保健総合支援センター

医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、 産業保健の専門家が相談に応じます。



生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が無料で相談に応じます。



# ハローワーク

よろず支援拠点

求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。



## 医療勤務環境改善支援センター

医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。



▶「いきサポ」で検索