



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 割増賃金の引き上げと社会保険の加入要件拡大

1 月60時間を超える時間外労働の割増賃金が50%に引き上げ！

2023年4月～

2023年3月をもって中小企業の猶予措置が終了。2023年4月からは中小企業も月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%以上に引き上げとなります。

時間外労働が60時間を超えてしまった場合、割増賃金の処理には2つの方法があります。

割増賃金率の引き上げ

超えた時間に対して、50%以上の割増賃金率による割増賃金を支払う。

代替休暇の活用

割増賃金率の引き上げ分(25%)の支払いに代えて代替休暇(有休)を与える。

1か月の時間外労働	改正前		改正後 (2023年4月1日～)	
	60時間以下	60時間超	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	25%	50%
中小企業	25%	25%	25%	50%

月60時間超の時間外

原則 50%
深夜(22～5時) 75%

月45時間超の時間外労働をさせる場合は、特別条項付き36協定を結ぶ必要があります。深夜時間帯の割増賃金率は改正後も25%以上ですが、月60時間を超えた場合の深夜労働の割増賃金率は75%以上となります。

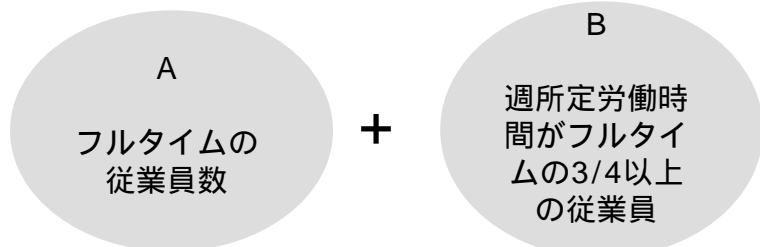
2 2022年10月から社会保険の適用拡大！ パート・アルバイトへの社会保険の加入義務化

2022年10月～

2022年10月から従業員101人以上の適用事業所で働く短時間労働者は、加入要件に該当すると、社会保険への加入義務が生じます。人数は月毎にカウントし、直近12ヶ月のうち6ヶ月で基準を上回ると適用対象となります。



従業員数は以下のA+Bの合計
「現在の厚生年金保険の適用対象者」



パート・アルバイト(短時間労働者)の加入要件

週の所定労働時間20時間以上

残業は含まず

雇用契約上は週20時間未満であっても、実労働時間が2か月連続して20時間以上となり、同程度もしくはそれ以上の労働時間が引き続き発生すると見込まれる場合は、3ヶ月目から保険適用対象となる。

雇用期間が2か月超見込まれること

賃金月額が8.8万円以上(基本給+諸手当)

学生でないこと(夜間学生除く)



マンスリーピックアップ

人事労務 注目ニュース
～副業解禁が加速する～

厚労省が副業解禁を企業に促す

厚生労働省は企業に対し、従業員に副業を認める条件などの公表を求める方針だ。副業を制限する場合はその理由を含めて開示するよう促す。働く人は勤め先を選ぶときに、副業のしやすさを判断材料にできるようになる。副業を認める企業は増えてつつあるが、大企業ほど慎重な傾向があり、情報を開示してもらうことでさらなる普及を目指す。働き方の多様化につながり、雇用の流動化の後押しにもなる。(6/25日経新聞)

副業の普及が成長分野への人材移動につながるとみて、今後国も企業に副業解禁の要請をしていきます。副業解禁の流れが加速していくのではないのでしょうか。

厚労省の副業・兼業に関する指針改定のポイント7/4に改定された厚労省の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイントは以下のとおりです。

厚生労働省が企業に対し、従業員に副業を認める条件などの公表を求める

副業を制限する場合、理由も含めて開示を促し、外部や投資家にもわかるようにする
罰則などの強制力はなし

現状、大企業ほど副業を禁止している割合が高いとされています。そのため、このようなガイドラインを示すことで、副業に慎重な企業の情報開示がなされ、副業の普及につながるとみています。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」では、企業の副業に関する取り組みとして

「裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる」と定義しています。

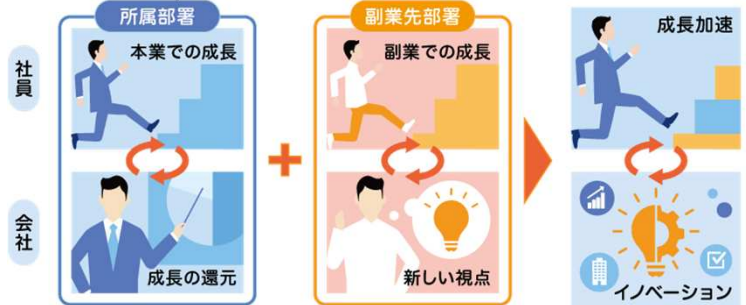
副業の導入にあたっては、

副業で得たスキル、経験、ノウハウが本業で活かせるのか

通算の労働時間をどのように管理するのかなどに課題がありそうです。

<KDDIの取り組み>

2020年より「社内副業制度」を開始
正社員約11,000名を対象、就業時間の約2割で実施



「社内副業制度」とは

就業時間の約2割を目安に、自部署以外での業務を経験できる人事制度。

自部署とは異なる組織・違った環境の業務に携わることで「社員の専門性の探索や習得を加速させるとともに、組織の壁を超えた人財シナジーによるイノベーション創出の機会を増やす」ことが目的。社員は自らの希望で募集業務に手を挙げ、柔軟に新しい場に挑戦することができる。

KDDIの副業制度は、社内の他部署に限定されているのが最大の特徴です。大企業で魅力的な部署が多数あるが故、導入できる制度とも言えます。副業先部署での業務も人事評価の対象になることから、より真剣に働くことでしょう。

また、就業時間の2割を最大6カ月間（延長の場合は最大1年間）、別の部署の仕事をする時間に当ることが可能という、具体的な時間の制約が課されているところも、モチベーションの維持という観点からするとよく考えられているのではないのでしょうか。

人事異動でしか実現しなかった他部署の仕事について、挑戦する場ができたというのは、社員からすると新鮮で、本業にいい影響を及ぼす点が多いことでしょう。ライバルのドコモやソフトバンクは社外副業を解禁しています。今後、KDDIは「自分の専門性を磨く場が欲しい」というニーズに対し、社外副業解禁という形で応えるのか、注目していきたいと思います。



コロナ禍で登場した「おうち時間」という言葉もすっかり定着した感がありますが、みなさまは「おうち時間」の過ごし方で工夫されていることはありますか？我が家では、今年の秋口に小さなジャスミンの鉢植えを購入しました。白い花をつける「茉莉花(まつりか)」ともいわれる品種です。冬の間は室内の一番日当たりのいい



窓辺に置いていましたが、落葉するほどではないもののどんどん弱々しくなっていくので、今年は花を咲かせないのではないかと考えていました。それがいつの間にか葉も青々としてきて、6月の終わりにまず1輪咲いてからは、次々に花をつけるようになりました。ジャスミンの花は早ければ二日ほどで散ってしまいます。本当に儂いな、と思います。小さな木ですが、大切に育てたいと思います。(上地)