



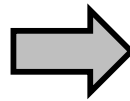
# 社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

## トピックス！ 2023年4月から！月60時間超残業の割増賃金率引き上げ

1週間40時間、1日8時間の法定労働時間を超える時間外労働をした場合に、給与に上乘せされる割増賃金について猶予されていた中小企業についても、いよいよ月60時間を超えた時間外労働に対しては25%以上から50%以上に引き上げられます。

**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%



**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

	現行制度 (2010年4月～)		改正後 (2023年4月～)	
	月60時間以下	月60時間超	月60時間以下	月60時間超
大企業	25%以上	50%以上	25%以上	50%以上
中小企業	25%以上	25%以上	25%以上	50%以上

### ■具体的な算出方法

割増率の増加で、企業が対策を講じなければならないこととして、①残業の抑制、②確実な残業時間の計算方法③引き上げ分の割増賃金の代わりに付与する代替休暇制度の理解が挙げられます。

まずは、月60時間のカウント方法を確認しておくことが大事です。

○賃金計算期間1日～末日 ○法定休日は日曜日 ○青字は時間外労働時間数

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

時間外合計

20時間

20時間

14時間

6時間

1日～23日で時間外労働の合計が60時間。  
(割増率25%)

24日～31日で時間外労働の合計が10時間  
(割増率50%)

60時間を超過し時間外労働が深夜(22時～翌5時)に行われた場合、時間外割増率50%+深夜割増率25%の75%になります。

↑  
法定休日

■ は月60時間超え

集計のルール

①賃金計算期間で集計する：時間外労働数を期間最初から累積し、60時間を超えたところから50%の割増率が適用になります。

②月60時間のカウントに含めるのは通常の時間外労働です。**法定休日(カレンダーのオレンジ部分)は含めません。**土曜日は通常の時間外労働としてカウントします。



## マンスリーピックアップ

### 社員？ 個人事業主？ ～その判断基準とは～

社員から個人事業主へ。

タニタが提唱する新しい働き方が注目されています。タニタは、体脂肪計・体組成計をはじめとする「健康をはかる」計測機器のリーディングカンパニー。社員数はグループを含め1200名。「体脂肪計タニタの社員食堂」はシリーズ累計で532万部のベストセラーとなり、これをきっかけに「丸の内タニタ食堂」を開業し、レストラン事業に参入。



＜タニタの業務委託契約＞

- 希望する社員は会社との雇用関係を終了し、独立した事業主として業務委託契約を結ぶ
- 現在の仕事を委託業務とする
- その仕事に対する報酬は現在の給与・賞与をベースに固定額で契約（業務と収入が安定）
- さらに追加の仕事を受注すれば追加報酬が支払われる（挑戦意欲や報われ感が得られる）
- 複数年契約を毎年更新する（1年ごとに業務内容や報酬額など契約内容の見直しが行われる）
- 会社から更新をしないと判断したケースはまだない
- 出退勤の記録はしない（社員ではないため）
- 社会保障費相当額も組み入れて報酬額を決定

このように、個人事業主となっても納得感の得られやすい制度になっています。収入は、全員が社員時代より増加しているということで、このような制度を導入する企業は今後ますます増えると思われます。

では、社員と個人事業主（＝社内フリーランス）との違いはどういった点でしょうか。

#### ◆社員

○仕事の依頼を断る自由があるか？

- ・ある：個人事業主に該当する要素
- ・ない：社員に該当する要素



○指揮監督命令を受けるか？

- ・受ける：社員に該当する要素
- ・受けない：個人事業主に該当する要素（業務上必要な指揮命令は除く）

○勤務時間や仕事をする場所の拘束があるか？

- ・ある：社員に該当する要素
- ・ない：個人事業主に該当する要素
- 他人による代替が可能か？
- ・可能：個人事業主に該当する要素
- ・不可能：社員に該当する要素



○支払われるお金

- ・働いた時間で決まる：社員に該当する要素
- ・働いた仕事で決まる：個人事業主に該当する要素
- 機器、用具などをどちらが負担するか？
- ・ある：社員に該当する要素
- ・ない：個人事業主に該当する要素

○他社から依頼を受ける業務が制約されているか？

- ・制約あり：社員に該当する要素
- ・制約なし：個人事業主に該当する要素

○源泉徴収、社会保険料負担の有無

- ・ある：社員に該当する要素
- ・ない：個人事業主に該当する要素



個人事業主に業務を委託する場合、案件があるときだけ仕事をしてもらうことが一般的です。保険料などの社会保障は支払われず、仕事が完了した時点で取り決めした報酬だけを受け取る形となります。

「社員として雇用したほうが安定して仕事をしてもらえるのでは？」と思ってしまいそうですが、わざわざ業務委託するには理由があります。会社としては社員を雇用する場合に、労災保険、雇用保険、健康保険、厚生年金保険料などの社会保障を負担する必要がありますが、「社員ではない人」に仕事を依頼するときには、負担の義務はありません。

スキルが高くて優秀、しかも安定して仕事を依頼できる個人事業主がいる場合は、月給と社会保障を支払う社員よりも、業務委託で仕事を発注する方がコストダウンにつながる人が多いのではないのでしょうか。

#### ＜業務委託の注意点＞

○業務委託契約は、契約内容に定められた指図に従うことになる（製品の仕様、作業の手順、特定の材料の使用などをより詳細に定めることが必要な時には、契約書に明記する）

○以下は特に労働者としての要素が強いため、契約時には特に配慮する必要があります。

- ・勤務場所や勤務時間が厳格で拘束されている
- ・報酬は時間に応じて支払われる
- ・仕事内容に承諾の自由がない
- ・時間管理をされている



謹んで新年のお喜びを申し上げます。今年はワールド・ベースボール・クラシックバスケットボールワールドカップ、ラグビーワールドカップなど様々なスポーツの世界大会が開催されるとのことで、今から楽しみにしています。昨年開催されたサッカーワールドカップでは、長野県にゆかりがある日本代表の選手もいて、遠い海外

の開催でも身近に感じられました。夜中や早朝のキックオフに備え、早寝したり仮眠をとるなど、睡眠時間を調整しながら楽しく観戦しました。勝利を目指して懸命にプレーする選手の姿には感動させられます。そして選手達の活躍を支える監督やコーチ、多くのスタッフがいます。私も、人事労務を支えるチームの一員として皆様のお役に立てるよう日々精進して参ります。本年もよろしくお願い申し上げます。（松木）

