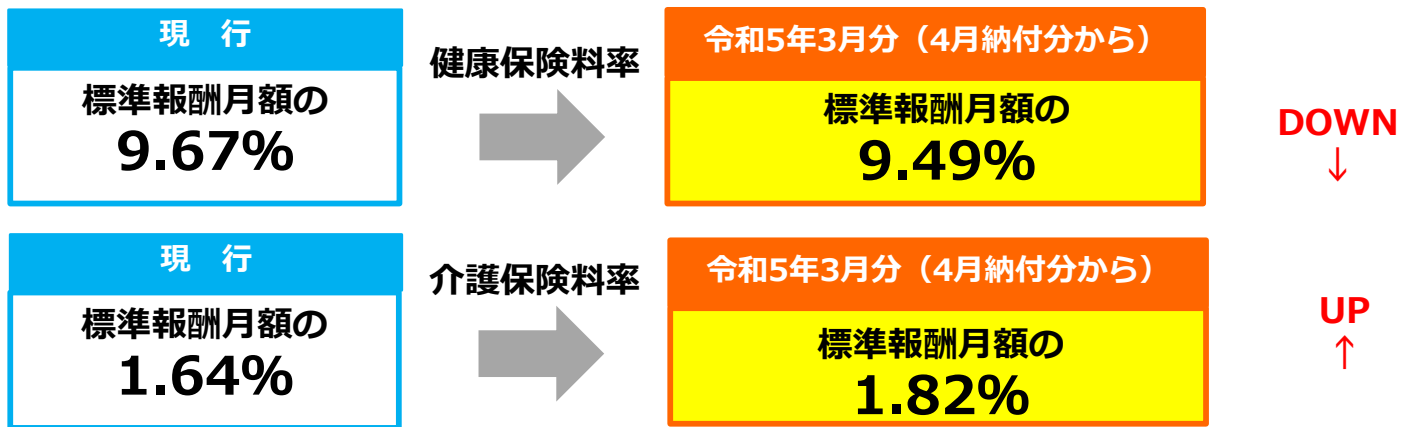




社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 令和5年度 協会けんぽ健康保険料率（長野支部）

令和5年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分（4月納付分）からの適用となります。健康保険料率は、現行の9.67%から9.49%へ引き下げ、介護保険料は、現行の1.64%から1.82%へ引き上げとなります。新保険料率の保険料を3月の給与支給分から適用させるか、4月支給分から適用させるかは会社により異なりますので、しっかりとご確認ください。



※【東京支部】健康保険料率**10.00%**（従前9.81%）↑、介護保険料率**1.82%**（従前1.64%）↑

中小企業も月60時間超割増賃金率が50%へ

令和5年4月1日から中小企業も月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。60時間超過分については、高くなった割増賃金を支払うか、あるいは代替休暇の付与を行う必要があります。

【企業に求められる対応】

- ①月60時間超の時間外労働時間数の集計と50%以上の割増率での給与計算
- ②あるいは代替休暇の時間数を計算・管理（労使協定が必要）
- ③月60時間超の時間外労働が発生しないように抑制する取り組み

時間外労働時間（60時間以下）とは別に、月60時間を超えた時間外労働時間数（法定休日労働時間は含まない）を集計する必要があります。

| 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 | | | |

↑
法定休日 は月60時間超え

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%)

代替休暇活用の場合は月60時間超の時間外労働時間の割増分を代替休暇に振り替えるだけでなく、その取得日数・残日数の管理も必要になります。



マンスリーピックアップ

36協定届が無効になる？ ～労基署の視点～

=====
当然ですが、労働時間には法律上の制限があります。
制限なく社員を働かせることはできません。

(法定労働時間)

- ・1週間の労働時間は40時間まで(例外44時間)
- ・1日の労働時間は8時間まで

もし上記の時間を超えて社員を働かせるのであれば社員の過半数代表者との間で労使協定を結び、協定書を労基署へ提出しなければなりません。

この協定書のことを労働基準法第36条にちなんで「36(さぶろく)協定」と呼びます。

本来、制限時間を超えて働かせることはできませんが、36協定で1日、1か月、1年の残業上限や休日出勤数を労使で決め、労基署に提出することで、罰則を免れることができます。36協定届を未提出のまま、法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えて労働させたり休日労働をさせた場合、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処されます。よほど悪質な場合を除き、いきなり罰則は科されませんが、経営者として36協定の知識は必須事項です。

労働者代表の署名捺印
代表者の選出方法



2019年女性新入社員の過労死自殺で激しいバッシングを受けた電通は、労働基準法違反で書類送検され公開の法廷において罰金50万円の有罪判決となりました。4人の従業員に対する違法な残業命令で併合罪となり、本来120万円(30万円×4)であるところ、既に社会的制裁を受けたこと、再発防止の誓約などを考慮して、罰金50万円となったようです。

36協定届のよくある不備は以下のとおりです。

- ・そもそも作成していない
- ・作成したが労基署へ提出していない
- ・残業時間が協定時間を超過している
- ・労働者代表を民主的な方法で選出していない

上記のような不備があると、

- ・残業や休日労働があること自体が違法
- ・残業代を適正に支払っていたとしても違法
- ・労務管理が正しく行われていても考慮されない

このように大変なことになってしまいます。残業代さえ払ってあげればいいというわけではなく、労働者代表を民主的な方法で選出し、労基署に提出することではじめて残業ができるようになります。

繰り返しとなりますが、労働者代表の選出方法は、正しく行わなければなりません。会社が一方的に指定したり、過半数の支持がない人を選出してしまうと、36協定そのものが無効となる可能性があります。

<違法な時間外労働のまとめ>

- × 36協定を締結したが届けを出さず1日9時間、1週合計で50時間働かせた。
- × 月45時間を限度時間とする36協定を結んでいるが、突発的な対応があったので、月60時間の時間外労働をさせた。
- × 特別条項付きの36協定を結んでいるが、特別条項に定める延長時間まで達する時間外労働が10か月連続している。
- × 時間外労働や深夜時間帯の労働にも、通常時間帯の時給で賃金を支払っている。
- × 労働時間を把握せず、結果として未払賃金が発生した。

法定労働時間を超えて時間外や休日に労働者を働かせる場合には、毎年1回36協定を締結するとともに、労働基準監督署に届け出ることも忘れないようにしてください。その際は、割増賃金率もお間違えなく！



OECDによる2021年の平均賃金調査では、日本の平均賃金は39,711ドルで24位でした。1位のアメリカの平均賃金74,738ドルと比べるとなんと半分以下。お隣韓国より3,036ドルも低くなっています。この40年ほどで、カナダや米国は約7倍、イタリアが約8倍、フランスが約5倍、ドイツでも4倍近くGDPが増大してい

ます。日本は1990年頃から停滞が続き、2019年で2倍強の低成長です。経済の成長がないことで、企業は投資を控え、国民は消費を控えるようになりました。若者の給料は上昇傾向ですが、その原資は中高年の給与を下げることと賄い、決して企業の賃金ベース全体が上昇したわけではありません。国民の多くがお金を使わず楽しく暮らすにはどうしたらいいかという思考に変わってしまった気がします。(野口)

