



# 月60時間を超える時間外労働 の割増賃金率の引き上げ等 について

高知県働き方改革推進支援センター  
特定社会保険労務士 溝渕克郎

令和5年2月13日



# 本日のお話

- 働き方改革
- 国が取り組む重点施策
- 時間外労働上限規制
- **時間外労働の割増賃金率の引上げ**
- 月60時間超時間外労働の取り扱い他
- 時間外労働削減の徹底
- 最近の労災認定
- 勤務間インターバル制度
- 長時間労働による健康障害
- 長時間労働者への医師の面接指導
- さいごに
- センターチラシ&アンケートQRコード

厚生労働省 高知労働局 委託事業 高知県働き方改革推進支援センター

今年こそ！ **働き方改革** を実現  
私たちと一緒に **働き方改革** しませんか？

**相談無料**

テレワークを導入  
したいがどうすれば？

就業規則を  
見直したい

助成金を利用  
できるの？

同一労働  
同一賃金  
よくわからない

パワハラ  
防止法への対応が  
わからない

ウチの会社はどうしようか…。そうだ！相談しよう！

**無料** 専門家  
企業へ訪問  
社会保険労務士、中小企業診断士、  
キャリアコンサルタント等  
働き方改革に精通した専門家

**無料** センターへの  
来所・電話等の  
個別相談

**無料** その他のサービス  
セミナーの開催  
セミナーの講師派遣  
出張相談窓口への専門家派遣

貴社のニーズに合わせた柔軟な対応が可能です。まずは下記までお問い合わせください。

高知県働き方改革推進支援センター 高知労働局 委託事業

中小企業・個人事業主のための 無料相談窓口

電話 0120-899-869 フォックス 088-880-4562

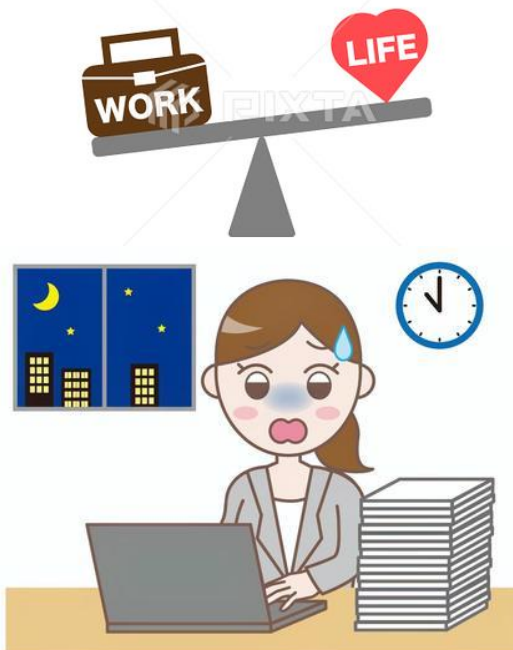
Email kochi@task-work.com ホームページ

高知県働き方改革推進支援センター

# 国が取り組む重点対策



## 過労死等の防止 のための対策に 関する大綱



### (1) 長時間労働の削減に向けた取組

⇒ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、労働時間の把握について指導。過重労働の疑いがある企業等に対する監督指導を徹底。

### (2) 過重労働による健康障害の防止

⇒ 過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導等の確実な実施。

### (3) ハラスメント防止

⇒ 過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業所に対し、再発防止のための取組を指導。



## 時間外労働の上限規制

**長時間労働**は、健康の確保を困難にするとともに、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因となっています。

**長時間労働**を是正することによって、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり労働参加率の向上に結びつきます。





# 時間外労働の上限規制の詳細

## <時間外労働の上限規制>

時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・月100時間未満（休日労働含む）を超えることはできません。

また、原則である月45時間を超えることができるのは年間6ヶ月までです。医師等については別枠

複数月平均80時間以内とは

### ◆2ヶ月平均は範囲内

4月・5月 $(83+70)/2=76.5$

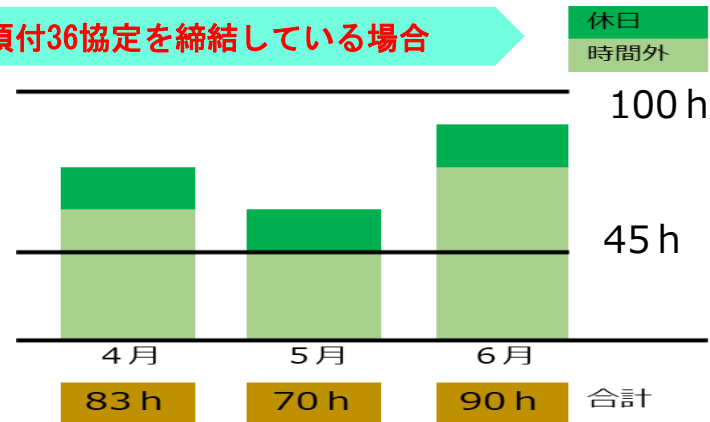
5月・6月 $(70+90)/2=80$

### ◆3ヶ月平均は ×

4~6月 $(83+70+90)/3=81$

特別条項付36協定を締結している場合

例



★法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「法定外労働時間」の超過時間で判断されます。



# 2023年4月から中小企業の時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

☆2023年3月31日まで

★月60時間超の残業  
割増賃金率

- ・ 大企業 50%
- ・ 中小企業 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 50%
- ・ 中小企業 50%



# 月60時間超の時間外労働の取扱い他

## ☆深夜・休日労働の取扱い

深夜労働=深夜割増賃金25%+時間外割増賃金率50%=75%

休日労働との関係=法定休日労働は含まないが、法定休日労働以外の休日労働含む

## ☆代替休暇

引き上げ賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇)付与可能

## ☆就業規則の変更

## ☆助成金の活用

「働き方改革推進支援助成金・労働時間適正管理推進促進コース」

(勤怠管理システム導入費用等に活用=助成率75%・最大上限額250万円等)

## ☆時間外・休日労働時間の算出方法

時間外・休日労働時間数=1ヶ月の総労働時間数－(計算期間(1ヶ月間)の  
総暦日数/7)×40

「1ヶ月の総労働時間=労働時間数+延長時間数+休日労働時間数」

# 時間外労働削減の徹底

## ☆時間外労働削減対策

\* 時間外労働を当然視する意識を改革することが重要です。時間外労働が発生する場合でも、許容する上限時間を設定するように努めましょう。

\* 特に、過重労働が常態化している部門に対しては、時間外労働を削減するための努力を求めましょう。

\* 適正な従業員配置やワークシェアリング等による **業務分散化**を行い、特定の社員に過重な負荷をかけないように注意する必要があります。

### 1. 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得は健康確保のうえでも極めて大切なことであり、その権利行使は当然である、というように労使の意識を改革しましょう。

特に時間外労働が連続した場合には、まとまった休暇を取りやすいように配慮しましょう。

また、年次有給休暇取得計画書などの作成により、従業員の休暇取得を促進しましょう。

### 2. 労働時間等の設定の改善

過重労働対策を進める観点からも、疲労を蓄積させない又は疲労を軽減させるような労働時間等の設定を行いましょう。 \* 勤務間インターバル制度の導入を考えましょう。





# 最近の労災認定

過労死をめぐる訴訟は報道でもよく取り上げられています。長時間労働させている社員が倒れた場合、労災認定される可能性が高くなったということです。長時間労働で労災を出すということは、「**ブラック企業**」のレッテルが貼られ会社へのダメージは大きくなります。検討しておきたいこととして、以下のようなことが挙げられます。

## ポイント

- ・ 連続勤務をさせないこと
- ・ 勤務間インターバル制度(終業時間から始業時間まで一定時間空ける制度)の導入
- ・ 定期的な健康診断の実施





## 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を設けることで、従業員の健康維持のため生活時間や睡眠時間を確保しようとするものです。

**「労働時間等設定改善法」**（労働時間等の改善に関する特別措置法）が改正され、2019年4月1日より勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務となりました。

厚生労働省では、**9～11時間以上のインターバルの設置を推奨**しており、多様な働き方の選択肢を広め、ワークライフバランスの実現に向けた制度を導入することが必要です。



# 長時間労働による健康障害

長時間労働によるストレスにより  
精神障害や心不全等の発症リスク  
が高まっています。





## 時間外労働の上限規制を守るために

長時間労働は、個々の従業員の身体状態の悪化だけではありません。長時間労働は**ストレス**の要因となり、**こころの健康**にも重大な結果を及ぼします。



**こころの病気**は、自分では症状に気づきにくいのも大きな特徴です。皆さんの周囲に、以前と比べて様子が異なっている方はいませんか。気になる症状が長く続いたり、生活面での支障が出てきている場合には、早めに専門機関に相談するよう勧めてください。**メンタルヘルス阻害の防止**に努めましょう。



# 長時間労働者への医師による面接指導制度

## ☆医師による面接指導制度の趣旨は・・・

長時間の労働により疲労が蓄積し健康障害発症のリスクが高まった労働者について、その健康の状況を把握し、これに応じて本人に対する指導を行うとともに、その結果を踏まえた措置を講じるものです。

## ☆面接指導とは・・・

問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて必要な指導を行うことをいいます。

## ☆長時間労働者への面接指導制度の概要

脳血管疾患及び虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）の発症が長時間労働との関連性が強いとする医学的知見を踏まえ、脳・心臓疾患の発症を予防するため、**長時間にわたる労働により疲労の蓄積した労働者に対し、事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。**また、この面接指導の対象とならない労働者についても、脳・心臓疾患発症の予防的観点から、面接指導または面接指導に準じた必要な措置を講ずるように努めましょう。



# 以上です、ご清聴ありがとうございました

## ★労働者の勤務環境改善の必要性と基本方針

- 業務の質の向上や経営の安定化の観点から、職場において、労働者が働きやすい環境を整え、働きがいをもつよう、勤務環境を改善させる取組が不可欠です。そのためには**長時間労働の是正**が重要になります。
- 今後も労働者、顧客、経営にとって**WIN-WIN**となるような好循環を作っていきましょう。

恐れ入りますが、アンケートの回答お願いしたいと思います。下記のQRコードですので宜しくお願いいたします。

