

# 組 合 報

協同組合アキュムレーション 広報委員会 2022年10月 VOL.75

<http://accumulation.or.jp>



組合員の皆様へ

ようやく、少し過ごしやすい季節となりましたが、台風による大雨、強風の影響が各地で発生しておりますので、特に野外作業では暴風雨対策を万全に行い、安全に留意願います。コロナ感染者数はようやくピークを越えましたが、気候の変わり目を迎えますので、インフルエンザ予防も含め、引き続き、大声での会話禁止、密集した場所の回避、うがい、手洗い等の感染症対策を徹底願います。

## 令和4年度の地域別最低賃金改定

9月19日厚生労働省より2022年10月から適用となる都道府県別最低賃金の改定額が公表されました。全国平均31円の改定、一部地域は30円から33円の値上げ、2022年の全国平均の時給は930円から961円となり制度が始まった1978年以来過去最大の値上げ額になりました。

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。万が一、地域別最低賃金額を下回る給与を支払っていた場合には、最低賃金法違反となり、50万円以下の罰金が科せられますので、十分ご注意願います。

**\* 都道府県別最低賃金の詳細は別紙参照。**

## 2023年から中小企業の割増賃金率の引き上げ

2010年の労働基準法改正では、長時間労働を防ぎ労働者の健康を確保するといった目的から、時間外労働に対する法定割増賃金率が改定されましたが、中小企業への適用は猶予されておりました。

今回働き方改革関連法の成立により、この猶予期間が終了することが決定しました。2023年4月以降は中小企業においても時間外労働が1ヶ月60時間を超えた時には、時間外労働に対する法定割増賃金率は50%以上（猶予期間は25%以上）に引き上げられます。

中小企業でも当然長時間労働は抑制されるべきであったものの、中小企業の経営体力という政策的な理由により猶予されていただけです。

働き方改革のもとでより良い労働環境を実現すべく、今回の法改正により、中小企業における割増賃金率の引き上げも実施されることになりましたので、確実に履行願います。

**\* 改正ポイントは別紙参照。**

## 水際対策強化に係る新たな措置

日本政府はコロナ感染者の減少傾向が続いているほか、円安を背景に海外からの観光客の増加が見込まれ、経済効果が期待出来るとして、10月以降の新たな水際措置を発表しました。

- 1) 現在、1日当たりの入国者数を上限5万人としていますが、入国者数の上限を撤廃する。
- 2) これまで日本への観光客についてはツアー客のみに限定されていましたが、自由な個人旅行も認める。
- 3) 70の国や地域からの入国者を対象に、90日間以内の短期滞在のビザを免除する。

## 技能実習生の「技能検定」に関する注意点

- ・ 技能実習計画の認定を受けましたら、速やかに外国人技能実習機構へ受検申請を行う必要がありますので、ご協力をお願い致します。
- ・ **技能実習1号から2号、2号から3号に移行するためには、技能検定に合格する必要があります。**  
**また、移行の有無に関わらず、以下の受検が義務付けられています。**

技能実習1号修了までに「基礎級」技能検定（実技と学科試験両方に合格が必要）  
技能実習2号修了までに「随時3級」技能検定（少なくとも実技試験に合格が必要）  
技能実習3号修了までに「随時2級」技能検定（少なくとも実技試験に合格が必要）

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大の影響により入国出来なかった技能実習生が、2022年3月以降数ヶ月に集中して入国した影響で、特に基礎級（初級）の受検は混雑が見込まれておりますので、技能実習1号修了6ヶ月前までに確実な申込を行う必要があります。
- ・ 受検手続きが遅れた場合、試験日が在留期間終了の直前になったり、その試験で不合格となった場合、再受検が受けられなくなったり、場合によっては試験日が確保出来ず、受験そのものが出来なくなる恐れもありますので、ご注意願います。
- ・ 技能検定（特に実技試験）は、試験の実施に当たり機材の準備、試験会場の確保など受検申請の手続き開始から試験まで、一定の時間が必要ですので、余裕を持って検定内容に合った技能実習と検定試験のための準備をお願いいたします。

### 緊急連絡先（24時間）

【事務局】	TEL : 048-755-9591	FAX : 048-755-9827
【組合職員携帯】	070-3667-8667（杉戸）	080-4477-6005（廣畑）
	080-4809-6669（李）	090-2323-7188（王）

## 地域別最低賃金の全国一覧

### 令和4年度地域別最低賃金改定状況

最低賃金が改定されます。

都道府県の令和4年度地域別最低賃金額及び発効年月日は、以下のとおりです。

また、平成14年度から令和3年度までの地域別最低賃金改定状況については、「令和4年度地域別最低賃金改定状況」の下に掲載しています。

都道府県名	最低賃金時間額【円】		発効年月日
北海道	920	(889)	令和4年10月2日
青森	853	(822)	令和4年10月5日
岩手	854	(821)	令和4年10月20日
宮城	883	(853)	令和4年10月1日
秋田	853	(822)	令和4年10月1日
山形	854	(822)	令和4年10月6日
福島	858	(828)	令和4年10月6日
茨城	911	(879)	令和4年10月1日
栃木	913	(882)	令和4年10月1日
群馬	895	(865)	令和4年10月8日
埼玉	987	(956)	令和4年10月1日
千葉	984	(953)	令和4年10月1日
東京	1072	(1041)	令和4年10月1日
神奈川	1071	(1040)	令和4年10月1日
新潟	890	(859)	令和4年10月1日
富山	908	(877)	令和4年10月1日
石川	891	(861)	令和4年10月8日
福井	888	(858)	令和4年10月2日
山梨	898	(866)	令和4年10月20日
長野	908	(877)	令和4年10月1日
岐阜	910	(880)	令和4年10月1日
静岡	944	(913)	令和4年10月5日
愛知	986	(955)	令和4年10月1日
三重	933	(902)	令和4年10月1日
滋賀	927	(896)	令和4年10月6日
京都	968	(937)	令和4年10月9日
大阪	1023	(992)	令和4年10月1日
兵庫	960	(928)	令和4年10月1日
奈良	896	(866)	令和4年10月1日
和歌山	889	(859)	令和4年10月1日
鳥取	854	(821)	令和4年10月6日
島根	857	(824)	令和4年10月5日
岡山	892	(862)	令和4年10月1日
広島	930	(899)	令和4年10月1日
山口	888	(857)	令和4年10月13日
徳島	855	(824)	令和4年10月6日
香川	878	(848)	令和4年10月1日
愛媛	853	(821)	令和4年10月5日
高知	853	(820)	令和4年10月9日
福岡	900	(870)	令和4年10月8日
佐賀	853	(821)	令和4年10月2日
長崎	853	(821)	令和4年10月8日
熊本	853	(821)	令和4年10月1日
大分	854	(822)	令和4年10月5日
宮崎	853	(821)	令和4年10月6日
鹿児島	853	(821)	令和4年10月6日
沖縄	853	(820)	令和4年10月6日
全国加重平均額	961	(930)	—

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%

➤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60時間超・・・50%

(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	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			

↑  
法定休日労働

↑  
月60時間を超える時間外労働

### 割増賃金率

- ◆ 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%

## 働き方改革推進支援助成金の活用方法（例）

「働き方改革推進支援助成金」は、働き方改革に取り組む中小企業事業主に、環境整備に必要な費用の一部を国が助成する制度です。

### 【活用例】

労務管理の報告業務が非効率な状況で、時間外労働時間が月60時間を超える労働者が複数名存在した

● 勤怠管理システムを導入  
各自の労働時間を把握し、  
業務を平準化

● 就業規則に月60時間超の  
割増賃金率の規定を改正

取り組みの結果、時間外労働時間が月60時間を超える者がいなくなった

勤怠管理システム導入費用  
と就業規則の改正費用に、  
働き方改革推進支援助成金  
を活用



**助成率 75%**

一定の要件を満たした場合 80%







**上限額 最大250万円**

事業場内賃金の引き上げ等の  
一定の要件を満たした場合  
最大490万円

## 助成金のご案内

<p><b>働き方改革推進支援助成金</b></p>	<p>生産性を向上させ、労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成</p>	
<p><b>業務改善助成金</b></p>	<p>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</p>	

## 相談窓口のご案内

<p><b>労働基準監督署</b> 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>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。</p>	
<p><b>都道府県労働局</b> ・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)</p>	<p>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。</p>	
<p><b>働き方改革推進支援センター</b></p>	<p>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。</p>	
<p><b>産業保健総合支援センター</b></p>	<p>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。</p>	
<p><b>よろず支援拠点</b></p>	<p>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。</p>	
<p><b>ハローワーク</b></p>	<p>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。</p>	
<p><b>医療勤務環境改善支援センター</b></p>	<p>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</p>	