

# 事務所通信

2022年10月

中山貴子社会保険労務士事務所

〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7

石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士

中山貴子



そろそろ年末に向かって慌ただしい時期に入ってきました。ところで、手帳は1月始まりの方が多くでしょうか？私は1月始まりですが、予定を紙の手帳で管理していると年をまたいでスケジュール管理するのに皆様どのように工夫されていますか？うっかり新しい手帳への記載もれをしてしまったりしないでしょうか？私は一度大失態をしてしまい、👉、それ以来、手帳も使うのですが、Googleカレンダーを使用するようになりました。

Googleカレンダーでは**スケジュール管理**だけでなく、TODOリストという**タスク管理機能**もあります。たくさんタスク管理も、年とまたいだ先の予定も、Googleにはきちんと記録されていて時期がくるとリマインドしてくれるのでとても重宝しています。また、カレンダーでスケジュール管理を行うことで、空いた時間にオンライン研修を入れる等して時間をより有効に使うことができるようになったと感じます。**オンライン研修やオンライン会議等のURL管理**も大変だったのですが、事前に送付されるZoomのURLも、最初の頃は、どこだっけ？と探すのに苦労していたのですが、Gメールからボタン1つでタスク化できる機能があるので研修等のURL管理も楽になりました。カレンダーに訪問先の**グーグルマップ**を登録することもできますので、何度も調べなおすこともなくなりましたし、訪問先への行き方や**移動時間**もY!乗換などからワンタッチでカレンダーに登録できるので本当に便利です！**健康管理**にも利用できます。事務系の業務をしてい

ると、PCの前で前かがみになって体が凝り固まってしまうがちですが、運動の時間をグリーンでスケジュール登録する等して色分けし、運動した時間を可視化することで、**運動不足の予防**にも効果的です。**Googleドライブでオンラインストレージ**としての利用も多くなりました。他にも色々便利な機能があります。

**皆さまどのようにスケジュールやタスク管理を工夫されていますか？**お会いした際などに是非聞かせてください！

さて、前置きが長くなりましたが、今月は来年度施行の法改正である時間外労働の関係についてお伝えいたします。時間外労働割増は、もともとは法定労働時間内（週40時間、1日8時間）で業務を行わせることが原則で、時間外割増は、それを超過したことのペナルティとしての意味もっています。当初より50%の割増を想定していましたが、高度経済成長時代で産業界の猛反発にあい、25%増しに抑えられてきたと言われます。働き方改革の時代となり、月60時間超については50%増しとなりました。未だ予定よりは緩やかな措置となっているということですね。時間外労働の多い企業は、根本的な働き方の見直しが迫られます。不明な点やご相談がありましたらお気軽にご連絡頂ければ幸いです。

## 記事内容

### ■ 法改正等

- ・ 月60時間超の時間外労働割増が上がります。（2023年4月）
- ・ 建設業・自動車運転業務への上限規制の適用開始（2024年4月）

働き方改革は自社のみでは解決が困難な事も多いですね。構造上、社会全体で変えなければならぬ場面も多くあると思います。大企業での時間外労働の削減等による働き方改革が中小企業へのしわ寄せにならないように、11月は**しわ寄せ防止キャンペーン**月間です。

## 「しわ寄せ」防止特設サイト



## パンフレット



※年末調整が近づいてきました。11月以降にご案内させていただきます。

## 【法改正等】

### 月60時間超の残業割増率が50%に上がります (2023年4月～)

これまで、時間外割増は25%以上でしたが、来年4月より月60時間を超える法定時間外労働の割増率は50%以上の割増率を支払うことが必要となります。大企業では既に適用されており、中小企業は猶予されていましたがいよいよ猶予も解除となります。(45時間超の残業のある企業は注目です！)

💡 増加分の割増賃金の支払いの代わりに、相応分の有給の休暇とする制度にすることもできます。これを**代替休暇**と言います。例えば、1日8時間が所定労働時間の人が60時間超の時間外労働を32時間行くと増加分は8時間分の賃金に相当します(32時間×増加分25%)。当該従業員が希望した場合、この8時間を1日の有給休暇として代えることができる制度になります(希望しない場合は割増賃金を支給)。増加分以外の32時間×125%についてはこれまで通り賃金で支払う事が必要です。なお、代替休暇制度を採用する場合は、労使協定の締結が必要です。労使協定では、例えば、130%までは賃金で支払い残りの20%を代替休暇とする等と定めることもできます。

施行にともない次の点に注意しましょう。

💡 労働条件通知書や就業規則の時間外割増率の変更が必要となります。

💡 60時間超の時間帯が深夜と重なると、割増率は時間外50%+深夜25%で、75%増しとなります。

#### ■ 60時間超の割増に関する厚労省パンフレット

[000930914.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

#### ■ 代替休暇の詳細

[改正労働基準法 \(mhlw.go.jp\)](#)

### 時間外労働の上限規制の猶予がなくなります～ 建設業、自動車運転業務(2024年4月～)

2019年(中小企業は2020年)4月に上限規制が適

用され、原則として**月45時間・年360時間**で臨時的な特別の事情がある場合は、特別条項の締結により、**年6回**までは**休日労働を含む複数月平均80時間(単月100時間)・年720時間**までの上限規制が法制化されました。この上限規制は、建設業や自動車運転業務等において猶予措置がなされてきましたが、2024年4月より建設業および自動車運転業務でも上限規制が適用されることとなります。

💡 建設業は、原則として他の一般業種と同様の規制となりますが、例外として災害の復旧・復興の場合には、複数月平均80時間(単月100時間)の規制は適用されません(この場合も年間720時間の規制はかかります)。

#### ■ 厚労省パンフレット(建設業)

[000970584.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

ところで、建設業の構造上、単体での残業削減は難しいケースも多くあります。そこで、東京労働局では、工事発注業者に対し建設業での働き方改革への理解を求める対策を進めています。

#### ～進めよう！ケンセツの働き方改革・TOKYO～

[001122738.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

💡 自動車運転業務も、原則の規制は他の一般業種と同様の規制となりますが、特別条項をつけた場合は複数月平均80時間(単月100時間)の規制は適用されず、年960時間(休日を含まない)が上限となります。

#### ■ 厚労省パンフレット(自動車運転業務)

[000970586.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)

### マイナンバーカードで雇用保険の失業認定手続きができるようになりました！

受給時の話ですので企業で行う手続きではありませんが、今月(10月)より受給資格者証に代えて、マイナンバーカードで受給手続きを行う事ができるようになりました。マイナンバーカードは、今後は健康保険証の他、免許証利用も検討されているようですし、本格稼働となりそうです。

[T221005S0032.pdf \(mhlw.go.jp\)](#)