

岐阜県労働保険指導協会だより

令和5年秋号

法改正

p2

令和5年4月 月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上に
令和6年4月 時間外労働の上限規制の猶予が解除(工作物の建設業、自動車運転業、医師)
令和6年10月 社会保険が適用拡大

p3

直近の法改正一覧

求人の変更、現物給与の金額改定、賃金のデジタル払い、労働条件の明示ルール変更
裁量労働制の導入・継続手続きの変更、障害者雇用率引き上げ、iDeCoの拠出限度額変更、等

p4~5

パート(有期雇用労働者)の労務管理

有給休暇、労働条件の文書交付、労働条件の説明義務、労災保険、雇用保険、社会保険

p6~7

正社員とパート(有期雇用労働者)の賃金格差の合理性

裁判事例から手当別(通勤手当、賞与、退職金、精勤手当、時間外手当)によみとく

p8

月給制の場合の割増賃金の計算方法

パート・有期雇用労働者

賃金

令和5年第2期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します

〒500-8367 岐阜市宇佐南3-2-9-2

岐阜県労働保険指導協会



058-201-0153

社会保険に加入しましょう



労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、ご加入済みです。ただし、経営者の方のご加入は、別途申し込みが必要です（任意）。セーフティネットなのでご加入をお勧めします。

厚生年金保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）



雇用保険

31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）を1人でも雇っていれば加入義務があります。

雇用保険料が令和5年4月に変更されました。4ページ参照

健康保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）

健康保険・厚生年金保険の加入対象が段階的に広がります
詳しくは2ページ



令和5年4月～

法定時間外労働が月60時間を超えた場合には
割増賃金率が50%以上になりました

詳しくは2ページ

詳しくは当会まで



058-201-0153



今月の深堀り知識

割増賃金の計算の基礎となる賃金

Q. 月給制の場合、どのように割増賃金の計算をするのでですか？

関連記事:「時間外労働の割増賃金率50%以上」→2ページ
「正社員とパートの賃金格差の合理性」
→7ページ下の時間外手当

割増賃金額の計算方法

1時間あたりの賃金額* × 時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数 × 割増賃金率

A.

*
1時間あたりの賃金額は、月額制の場合、次のように計算します。

Point!! 月の所定賃金額 ÷ 1か月の（平均）所定労働時間数

「月の所定賃金額」から、次の①から⑦の賃金については除外することができます。7項目以外の賃金は全て算入しなくてはなりません。

- ①家族手当（扶養家族のある労働者に対し、家族の人数に応じて支給するもの）
- ②通勤手当（通勤に要する費用に応じて支給するもの）
- ③別居手当
- ④子女教育手当

⑤住宅手当（住宅に要する費用に定率を乗じて支給するもの）

⑥臨時に支払われる賃金

⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

ただし①②⑤について、実際には家族の人数や費用等に関係なく一律に支給している手当は、割増賃金の計算の基礎に含めることとされています。

Point!! 原則、毎日の時間外労働、深夜労働、休日労働は分単位で正確に計上しましょう。1か月の各総時間数に1時間未満の端数がある場合、30分未満を切り捨て、30分以上を1時間に切り上げ可能です。30分以上は切り捨てできませんのでご注意ください。