



LLC 夢サポート IT 三島労務管理事務所 〒541-0047 大阪市中央区澁路町2-1-1 堺筋千鳥ビル804号  
TEL: 06-6209-4161 FAX: 06-6209-4162 E-mail: office@yume-it.biz HP: http://www.yume-it.biz

## —News Topics—

- 中高年からのリ・スキリング効果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ(40)「割増賃金に計算に関するあれこれ」・・・・・・ P2
- 最低賃金が大幅に改定されます・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 離婚時の年金について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 採用ホームページは会社の顔・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



## 中高年からのリ・スキリング効果

特定社会保険労務士  
キャリアコンサルタント 三島 佐智

国立社会保障・人口問題研究所が、4月26日発表した将来人口推計(令和5年推計)によると、15～64歳の生産年齢人口が、2020年7509万人→2070年4535万人と、3000万人減少するそうです。一体どのような社会の姿になるのか、想像できない部分も多いのですが、少なくとも「労働力不足」「老後の所得保障が充分ではなくなる」といったことは、避けられないと言わざるを得ない状況です。

そこで、しきりに報道されているのが「65歳現役社会に向けて企業が努力するだけでは乗り越えることができず、働く人自身も労働の質を高めていかなければならない。まして、人生100年時代ともなれば、若い時の学びだけで人生を乗り切ることは難しい」といった内容の情報です。

私の周囲でも、自身の今後と真剣に向き合う姿を見かけるようになりました。

- ・高校の英語の講師をしている人が、英語力と趣味を活かして観光ガイドの資格を取得。
- ・メディア業界で働く人が、夜間大学院に通い、大学の非常勤講師を副業としてスタート。
- ・企業の人事を担当している人が、近い将来、大学で学生の就職支援の仕事がしたいと、キャリアコンサルタントの資格を取得。
- ・勤務医をしている人が、昔なりたかった調理師の夢を実現すべく、土曜日だけのランチ店を夫婦で開業。
- ・商社の経理部門にいた人が、与信管理のコンサルタントをしながら、亡き兄から手ほどきを受けた書道を再開し、書道家としても活動中。

※政府も現在、そうした副業、リ・スキリングを積極的に推進していく方向性で動き出しています。



こんな風に、一人ひとりが「自分らしさ」「仕事に代わる生きがい」「新しい仲間や友人」等を求め、新たな挑戦をしている時こそ、仕事のモチベーションアップにつながるのだと感じます。

今後、日本社会の先行きは益々不透明感を増していくことが予想されますが、どのような社会になろうとも対応できるように、我々一人ひとりが成長し、それが社会全体の活力に向上につながることを期待したいと思います。

本シリーズでは、日頃弊所に寄せられる質問の中から、皆様にもお伝えしたい内容を整理して、ご紹介しています。

## おしえてQ&Aシリーズ… 40

### 「割増賃金に計算に関するあれこれ」



当社は、所定労働時間9時～18時（休憩12時～13時）の8時間労働の週休2日制で、今まで日を跨ぐ勤務が発生することはありませんでしたが、今回、臨時に夜勤の必要性が生じたため、担当の従業員の金曜日の始業時刻を繰り下げし、夕方から出勤して日を跨いで労働するケース（始業時刻：当日16時～終業時刻：翌日4時、休憩時間：20時～21時）が発生しました（月曜日～木曜日は通常通りの勤務です）。

このように日を跨ぐ（また、会社の所定休日である土曜日にずれ込む）勤務の場合、割増賃金の計算はどのように処理したら良いのでしょうか。



今回のようなケースにおける割増賃金の計算の各ポイントは次の通りとなります

◇ 労働基準法における「1日」の考え方の原則と例外

①原則	その日の0時から24時
②例外	前日から引き続き勤務している場合、翌日の始業時刻までは前日の労働時間に通算
③例外の例外	前日から引き続き勤務している場合であっても、翌日が法定休日（最低1週1日の休日）の場合、翌日0時から前日の労働時間に通算するのではなく、翌日の休日労働として扱う また、前日が法定休日の場合、前日から引き続き勤務している場合であっても、翌日0時から前日の休日労働時間に通算するのではなく、翌日の労働として扱う

※昭和63年1月1日基発第1号、平成11年3月31日基発第168号、平成6年5月31日基発331号

上記を今回のケースに当てはめると、当日16時から翌日4時まで全労働時間が「1日」の労働時間としてカウントされることとなりますので（上記例外②のケース）、割増賃金の具体的な計算は下記のとおりとなります。

前提：月給320,000円、月平均所定労働時間160時間、時間単価2,000円

・時間外割増（時間外労働は翌日1時から4時までの3時間）

$$\text{時間単価 } 2,000 \text{ 円} \times 3 \text{ 時間} \times \text{時間外割増率 } (1.25) = 7,500 \text{ 円}$$

・深夜割増（深夜労働は当日22時から翌日4時までの6時間）

$$\text{時間単価 } 2,000 \text{ 円} \times 6 \text{ 時間} \times \text{深夜割増 } (0.25) = 3,000 \text{ 円}$$

合計：10,500円

※今回のケースでは、あらかじめ同日内で始業時刻を繰り下げているので、当日16時から翌日1時まで労働については、基本の月給に含まれている所定内の労働時間となります（ただし、所定内の勤務であっても深夜労働の場合、深夜割増は別途必要になります）。

また、今回のケースでは会社の所定休日である土曜日にずれ込んで勤務していますが、労働基準法上の「休日労働」とは最低1週1日の法定休日に労働させることであり、それ以外の休日に労働させた場合は、労働基準法上は休日労働ではなく「時間外労働」となるため、上記③のケースには該当しません。会社の所定休日や祝祭日の労働＝「休日労働」と勘違いしているケースも散見されますので、その点ご注意ください。

### 《補足》

なお、仮に月曜日から金曜日まで連続で勤務（1日8時間、週40時間）し、所定休日の土曜日に臨時の出勤により今回のケースのような日を跨ぐ勤務をした場合（上記③例外の例外のケース）、割増賃金の具体的な計算は下記のとおりとなります。

前提：月給 320,000 円、月平均所定労働時間 160 時間、時間単価 2,000 円、法定休日 日曜日  
※法定休日は、必ずしも日曜となる訳ではありませんが、ここでは分かりやすくするために日曜日に固定します。

・ 時間外割増（時間外労働は当日 16 時から 24 時までの休憩時間を除いた 7 時間）

時間単価 2,000 円 × 7 時間 × 時間外割増率 (1.25) = 17,500 円

・ 深夜割増（深夜労働は当日 22 時から翌日 4 時までの 6 時間）

時間単価 2,000 円 × 6 時間 × 深夜割増 (0.25) = 3,000 円

・ 休日割増（休日労働は翌日 0 時から 4 時までの 4 時間）

時間単価 2,000 円 × 4 時間 × 休日割増 (1.35) = 10,800 円

合計：31,300 円



当社では、年次有給休暇の半日単位での消化を認めており、例えば午前半休を取得して午後から勤務を開始した社員が、その日に所定の終業時刻を超えて残業した場合、通常通りの時間外割増を支給していましたが、最近、他社の方から「そういう場合は割増賃金を支払う必要はない」と聞きました。

これは本当のことでしょうか？



必ずしも間違いではありませんが、いくつか注意が必要です。

労働基準法第 32 条の定めにより、（変形労働時間制を採用している場合は別にして）労働時間は 1 日 8 時間週 40 時間が上限であり（法定労働時間）、これを超える勤務をさせた場合（法定外労働）、同法第 37 条に定める時間外割増の支払いが必要となります。ここで注意点となるのが、1 日 8 時間週 40 時間の労働時間に算入されるのは「実労働時間」であって、年次有給休暇を消化に充てた時間は、有給ではあっても実際には労働していないため算入されないという点です。

つまり、例えば所定労働時間 9 時から 18 時（休憩 12 時～13 時）までの従業員が午前に半日有休（9 時から 12 時まで）を消化し、13 時から 22 時まで（19 時から 20 時まで休憩時間）勤務した場合、実労働時間は 8 時間のため時間外割増の支払いは不要となります（23 時まで勤務した場合は、実労働時間が 9 時間となるため、1 時間分の時間外割増の支払い義務が発生します）。

このような考え方は週 40 時間の労働時間をカウントする場合も同様ですので、例えば所定労働時間が 1 日 8 時間で所定労働日が月曜日から金曜日まで（所定労働時間週 40 時間）の標準的な正社員が金曜日に丸 1 日有休消化した場合、所定休日の土曜日に勤務したとしても、その労働時間が 8 時間以内であれば、時間外割増の支払い義務は発生しません。

ただし、正社員は基本的に月給制であり、1 日 8 時間週 40 時間以内の法定労働時間の枠内の勤務であっても、所定外に勤務させた場合、基本の月給には含まれていない労働時間ですので、時間単価×1.25 の時間外割増の支払いは不要でも時間単価×1 の支払いは必要になります。つまり、法令上の最低限の処理をしようとした場合、所定外の労働時間について時間単価×1.25 の対象となる時間と時間単価×1 の対象となる時間を切り分ける必要があり、煩雑な処理となることもあって、実際には、月給制の正社員については単純に全て時間単価×1.25 で計算して支払っている会社が多いようです。

## 最低賃金が大幅に改定されます

今年も最低賃金の改定時期となりましたが、今年は例年に比べても特に上昇幅が大きく、各都道府県において概ね40円以上の引き上げとなっています。こうしたことから、今年は例年以上に自社の賃金額が最低賃金額を下回っていないかに注意する必要があります(特に非正規雇用を多く使用している企業や新入社員の採用時の賃金額を低く設定している企業、固定時間外割増を設定している企業は注意が必要です)。

そこで、今回は、最低賃金の確認(計算)方法について注意点をご説明します。

### 1. 最低賃金について

最低賃金には都道府県毎に金額が設定される「地域別最低賃金」と、これとは別に、各都道府県の特定の産業に対して設定される「特定最低賃金(産業別最低賃金)」があり、自社が当該産業に該当する場合は、より高い金額を設定している方が適用されることとなります(基本的には地域別最低賃金額より特定最低賃金額の方が高く設定されますが、ほぼ毎年改定される前者の異なり、後者は改定されない年も多いため、年数の経過によって前者の金額の方が高くなっているケースも多々あります)。

なお、特定最低賃金が設定されている産業は都道府県毎に異なり、また、その金額の改定も地域別最低賃金より少し遅れて例年12月前後に行われます。

#### ◇ 参考

- ・令和5年度 地域別最低賃金の金額及び発効日

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki jun/minimumichiran/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki jun/minimumichiran/index.html)

- ・令和4年度 特定最低賃金の該当産業、金額及び発効日(令和5年度の改定情報はまだ出ていません)

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/dl/minimum-19.pdf>

※最低賃金の適用の基準となるのは、会社(本社)の所在地ではなく「各事業所の実際の所在地」です。例えば大阪に本社があり、兵庫に支店がある場合、兵庫支店に所属する従業員には大阪ではなく兵庫の地域別最低賃金もしくは特定最低賃金が適用されます。

大阪：1,064円(発効日：令和5年10月1日)

### 2. 最低賃金の確認の際の注意点等

#### (1) 計算の対象とならない賃金

下記の賃金は最低賃金の計算から除外されますので、実際に支払っている賃金から下記の賃金を除いた上で、その時給額(月給制であれば、後述の時間給換算)が最低賃金額を上回っている必要があります。

- ① 臨時に支払われる賃金(慶弔見舞金等)
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
- ③ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金(時間外割増賃金等)
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金(休日割増賃金等)
- ⑤ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分(深夜割増賃金等)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

- 営業手当や業務手当等の名目で「固定時間外割増手当」を支給している場合は、その手当は上記の④に該当しますので、除外する必要があります。

#### (2) 「月額賃金」を「時間あたり賃金」に換算する際の計算方法

最低賃金は時給額で設定されていますので、月給制の労働者の場合、下記の計算式により月額賃金を時間あたり賃金に換算(時間給換算額)する必要があります。

計算式： 月給額 ÷ 1ヶ月の平均所定労働時間※ = 時間給換算額

※各月の実際の所定労働時間ではありませんので注意が必要です

- 1ヶ月の平均所定労働時間は、「年間の総所定労働時間」を12ヶ月で除して求めます。なお、年間の総所定労働時間については、各年の総所定労働時間が異なる場合、その年毎の時間数を使用する必要がありますので、その点ご注意ください。

#### (3) 最低賃金額の発効日と賃金額の変更

最低賃金は、自社の給与計算期間の途中であっても、発行日以降の賃金に適用されますので注意してください(つまり、給与計算期間の途中であっても、賃金額を変更しないといけないということです)。

平成 15 年に 25 歳で結婚してからサラリーマンの夫の扶養に入っていますが、最近、夫婦関係が悪くなって離婚を検討しています。もし、離婚した場合、結婚している間の年金がどのようになるのか教えてください。



アドバイス

離婚した場合、お二人の婚姻期間中の厚生年金記録を分割して、それぞれを自分の年金とする年金分割制度（「①合意分割制度（平成 19 年 4 月実施の分割制度）」と「②3 号分割制度（平成 20 年 4 月実施の分割制度）」の 2 種類）があります。

「①合意分割制度」と「②3 号分割制度」の概要とメリットとデメリットは、以下をご参照ください。

① 合意分割制度

離婚をし、以下の条件に該当したときに、当事者の一方または双方からの請求により、婚姻期間中の厚生年金記録（標準報酬月額・標準賞与額）を当事者間で分割することができる制度です。

- 婚姻期間中の厚生年金記録（標準報酬月額・標準賞与額）があること。
- 平成 19 年 3 月以前の婚姻期間も分割の対象となる。
- 当事者の合意または裁判手続きにより按分割合※（上限は 50%）を定めたこと。

合意がまとまらない場合は、当事者の一方の求めにより、家庭裁判所への審判または調停の申立てによって按分割合※を定めることができる。

※按分割合とは、年金分割の対象となる期間のお二人の標準報酬合計額のうち、年金分割をした後に分割分を受ける方の持分を表したものです。

② 3 号分割制度

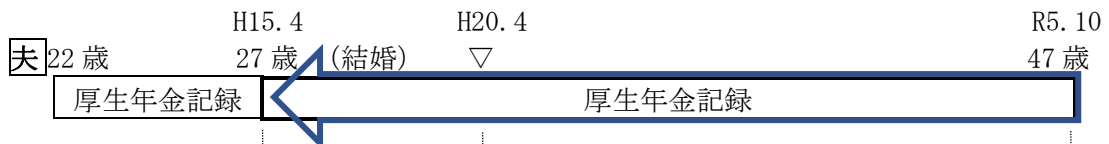
離婚をし、以下の条件に該当したときに、国民年金の第 3 号被保険者であった方からの請求により、平成 20 年 4 月 1 日以後の婚姻期間中の第 3 号被保険者期間における相手方の厚生年金記録（標準報酬月額・標準賞与額）を 2 分の 1 ずつ、当事者間で分割することができる制度です。

- 婚姻期間中に平成 20 年 4 月 1 日以後の国民年金の第 3 号被保険者期間があること。
- 3 号分割制度については、当事者の合意は必要ありません。

◆年金分割の請求期限

年金分割の請求期限は、合意分割、3 号分割ともに原則として、離婚等をした日の翌日から起算して 2 年以内です。手続きが遅れると時効となるのでご注意ください。

◆例：質問の相談者（婚姻期間中は第 3 号被保険者）が、令和 5 年 10 月に離婚した場合



・合意分割をした場合のメリットは婚姻期間の全期間が分割（上限 50%）の対象となるので、分割される年金額が 3 号分割よりも多くなる可能性が高い。デメリットは当事者の合意が必要となるので、合意するまでの労力がかかることが多い。



・3 号分割をした場合のメリットは当事者の合意が不要なため、請求すれば必ず 50% が分割される。デメリットは H20.4 以後のみが 3 号分割の対象となるので、H15.4～H20.3 までは分割の対象とならず、分割される年金額が合意分割より少なくなる可能性が高い。



## 採用ホームページは会社の顔



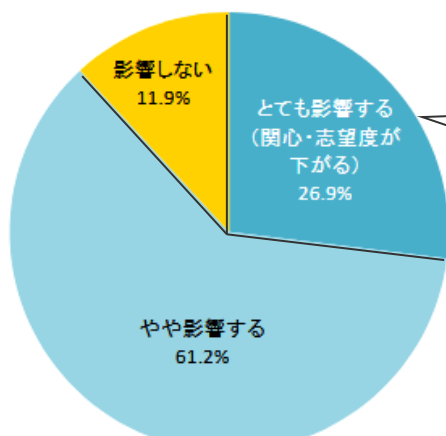
皆様こんにちは。10月...もう秋ですね。いよいよ年末が視野に入ってきました。

私ごとですが、我が家には大学3年生の子がおり、いまは就職に向けて活動中です。忙しそうなお姿を見ると一段と時の流れが早く感じられます。

さてその就活ですが、コロナ蔓延をきっかけにオンライン化が進みました。企業案内からエントリー受付、適正検査など数々のステップがオンラインで実施可能です。今回のテーマは就活の入口といえる企業の採用ホームページについて考えました。あわせて次のような調査結果が出ていますのでご紹介します。

**採用ホームページについての調査** (株式会社 DISCO キャリタスリサーチ調査 2023年7月)

### デザインや情報が古いことによる志望度への影響



「とても影響する」26.9%、「やや影響する」61.2%あわせて9割近くが関心や志望度が下がると回答した。「影響しない」は1割にとどまる(11.9%)。

就職活動中に見た企業の採用ホームページの中から好印象だったものを尋ねたもの

上位には学生にとって知名度の高い人気企業が名を連ねているが、特定企業に票が集中することなく、全体的に票は分散している。ここでは上位10社を掲載

### 採用ホームページ好感度ランキング<総合>

順位	企業名	票数
1	ソニーグループ	28
2	ニトリ	23
3	NTTデータ	20
	野村総合研究所	20
5	三井住友銀行	16
6	アクセンチュア	15
	NTTドコモ	15
	本田技研工業	15
9	みずほフィナンシャルグループ	14
10	東海旅客鉄道	13
	日立製作所	13

上の調査結果から企業の採用ホームページは、志望度にかなり影響することがわかります。好感度の高い企業のホームページには共通性があるのでしょうか。私も数社見てみました。



#### 【わかったこと】

- ・メッセージ性、デザイン性、見やすさ、これらの工夫が結果として内容の伝わりやすさにつながっている。
- ・伝わりやすいということは、読み手にとっては想像やイメージがしやすい。
- ・時期に即した流行もあるようで、各所に動画を取り入れるなど丁寧に作り込まれている。

#### 【感想】

- ・採用ホームページは会社の顔ともいえるので、ここに誠意とこだわりを感じとれることが就活生のこころをつかむのだと感じました。

(文章:湯口)