

宮城県労働保険指導協会だより

令和5年冬号



最低賃金

- p2** 月給制賃金が最低賃金以上かどうかの確認法
- p3** 令和5年度地域別最低賃金 全国平均43円アップ

社会保険料の随時改定

- p4~5** 健康保険料・厚生年金保険料が変わる可能性があります
①最低賃金改定によるベースアップに伴い保険料が変わる場合
②月60時間を超える時間外労働の割増賃金率変更に伴い保険料が変わる場合
- p6** 随時改定Q&A

時間外労働

- p7** 直近の主な法改正情報
- p8** 時間外労働とは残業のことですか？

法改正

令和5年第3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

〒981-0911 仙台市青葉区台原3-13-7-3-101

宮城県労働保険指導協会



022-725-5121



最低賃金以上かどうかの確かめ方

月給の場合

月給 ÷ 1カ月の平均所定労働時間^(*)
≥ 最低賃金 (時間額)

日給の場合

日給 ÷ 1日の所定労働時間
≥ 最低賃金 (時間額)

(*) 1カ月の平均所定労働時間とは…

1日の所定労働時間 × 年間所定労働日数 ÷ 12カ月

以上かどうかの確認をお願いします。月給や日給から下記の「賃金から除外するもの」を除き、次の計算式にあてはめてください。



最低賃金が改定されたので、労働者の給与が最低賃金以上かどうかの確認をお願いします。

令和5年10月より
最低賃金が
全国平均43円アップ



ご確認をお願い致します

- 月給の方は
 - 時給の方は
 - 日給の方は
- 最低賃金以上か？
- 社会保険料に変更があるか？
- 4 ~ 6 ページ

賃金から除外するもの

- ① 臨時に支払われる賃金 (結婚手当など)
- ② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金 (賞与など)
- ③ 所定労働時間を超える労働に対して支払われる賃金 (時間外割増賃金など)
- ④ 所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金 (休日割増賃金など)
- 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 (深夜割増賃金など)
- ⑥ 精皆勤手当、通勤手当および家族手当

住宅手当は賃金に含めません。

なお、昇給に伴い健康保険料・厚生年金保険料が上がる場合がございますのでご確認ください (随時改定4~6ページ)。



月給の具体例

正社員 A さんの場合

- ★月給 22万円 (基本給 16万円、通勤手当・住宅手当・時間外手当各 2万円)
- ★年間所定労働日数は 255日
- ★一日の所定労働時間は 8時間
- ★最低賃金は 1113円 (東京)

① 計算の基礎となる賃金を求めます。通勤手当、時間外手当は除外し住宅手当2万を含めると、
16 + 2 で 18万円

② 1カ月平均所定労働時間を求めます。

$8 \times 255 \div 12$ で 170時間 (一日の所定労働時間 × 年間所定労働日数 ÷ 12カ月)

③ 月給 ÷ 1カ月平均所定労働時間が最低賃金以上であるかを確認めます。

$18万 \div 170$ は約 1059円で東京都の最低賃金 1113円を下回ってしまいます。

最低賃金を上回るには 170×1113

(1カ月平均所定労働日数 × 東京都最低賃金) で 189210円以上 (基本給 + 住宅手当) でなければいけません。

令和5年度地域別最低賃金



令和5年度の最低賃金時間額の最高は東京 1113 円、最低は岩手の 893 円です。
 全国平均の最低賃金時間額は 1004 円で、昨年度より 43 円引き上げられています。
 なお、最低賃金時間額 () 内は令和4年度の最低賃金です。

都道府 県名	最低賃金 時間額【円】	発効年月日	都道府 県名	最低賃金 時間額【円】	発効年月日
北海道	960 (920)	令和5年10月1日	滋賀	967 (927)	令和5年10月1日
青森	898 (853)	令和5年10月7日	京都	1008 (968)	令和5年10月6日
岩手	893 (854)	令和5年10月4日	大阪	1064 (1023)	令和5年10月1日
宮城	923 (883)	令和5年10月1日	兵庫	1001 (960)	令和5年10月1日
秋田	897 (853)	令和5年10月1日	奈良	936 (896)	令和5年10月1日
山形	900 (854)	令和5年10月14日	和歌山	929 (889)	令和5年10月1日
福島	900 (858)	令和5年10月1日	鳥取	900 (854)	令和5年10月5日
茨城	953 (911)	令和5年10月1日	島根	904 (857)	令和5年10月6日
栃木	954 (913)	令和5年10月1日	岡山	932 (892)	令和5年10月1日
群馬	935 (895)	令和5年10月5日	広島	970 (930)	令和5年10月1日
埼玉	1028 (987)	令和5年10月1日	山口	928 (888)	令和5年10月1日
千葉	1026 (984)	令和5年10月1日	徳島	896 (855)	令和5年10月1日
東京	1113 (1072)	令和5年10月1日	香川	918 (878)	令和5年10月1日
神奈川	1112 (1071)	令和5年10月1日	愛媛	897 (853)	令和5年10月6日
新潟	931 (890)	令和5年10月1日	高知	897 (853)	令和5年10月8日
富山	948 (908)	令和5年10月1日	福岡	941 (900)	令和5年10月6日
石川	933 (891)	令和5年10月8日	佐賀	900 (853)	令和5年10月14日
福井	931 (888)	令和5年10月1日	長崎	898 (853)	令和5年10月13日
山梨	938 (898)	令和5年10月1日	熊本	898 (853)	令和5年10月8日
長野	948 (908)	令和5年10月1日	大分	899 (854)	令和5年10月6日
岐阜	950 (910)	令和5年10月1日	宮崎	897 (853)	令和5年10月6日
静岡	984 (944)	令和5年10月1日	鹿児島	897 (853)	令和5年10月6日
愛知	1027 (986)	令和5年10月1日	沖縄	896 (853)	令和5年10月8日
三重	973 (933)	令和5年10月1日	全国加重平均額		1004 (961) -

「最低賃金」とは最低賃金法に基づいて決定される賃金の最低基準額です。

なお、特定の産業においては「特定（産業別）最低賃金」が設定されています。地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。

最低賃金改定によりベースアップした場合には
令和6年1月分の給与より
健康保険料・厚生年金保険料が変わる可能性があります
(随時改定)



健康保険料と厚生年金
 保険料は、毎年4～6月
 の給与を基に、9月に決定し
 直します(定時決定)。

ただし、昇給などの固定的賃金の変動
 があった場合には定時決定を待たずに改
 定されます。これを随時改定と言いま
 す(詳しくは左ページ)。

10月の最低賃金改定によりベース
 アップ(昇給)した場合には、下段の
 例1を参考に、随時改定に該当するか
 どうかの確認をお願い致します。

同様に、令和5年4月以降に月60時
 間を超える時間外労働を実施した場合に
 は、左下の例2を参考に随時改定の有
 無の確認をお願い致します。



月60時間を超える
 時間外労働に伴う
 随時改定も要注意

当会からのお知らせ

当会は社会保険労務士事務所を併設
 しております(別途顧問契約が必要です)。
 最低賃金改定に伴う随時改定や、月
 60時間を超える時間外労働に伴う随時
 改定のみならず、給与改定、給与計算、
 就業規則・賃金規程・労使協定等の作成・
 見直し、健康保険・厚生年金保険の手
 続き等、労務管理全般についても当会
 へお気軽にご相談ください。



例1
 最低賃金改定に伴い
 ベースアップ(昇給)した場合
 の随時改定



(末々、翌月10日払い、社会保険料は翌月給与天引き)
 最低賃金改定に伴い、令和5年10月分
 給与より月給20万円から月給24万円に昇
 給(ベースアップ)して随時改定の要件
 を満たした場合には、令和6年1月分よ
 り健康保険料・厚生年金保険料が改定に
 なり、その改定保険料は翌月の2月分の
 給与より天引きになります。

満たした随時改定の要件は次の通り。

- ① 月給20万円から24万円に昇給(ベースアップ)した
- ② 2等級以上の標準報酬月額之差が発生
- ③ 3カ月とも支払基礎日数が17日以上



20万	9月分(10月10日払い)	
24万	10月分(11月10日払い)	↑昇給(起算月)
24万	11月分(12月10日払い)	変動月より3カ月の報酬の平均額より随時改定の有無を判断
24万	12月分(翌年1月10日払い)	
24万	翌年1月分(2月10日払い)	↑改定月(起算から4カ月目)
24万	翌年2月分(3月10日払い)	↑1月分の社会保険料天引き

健康保険料・厚生年金保険料の 随時改定とは？



随時改定Q&Aは6ページ

被保険者の報酬が、昇（降）給等の
固定的賃金の変動に伴って大幅に変
わったときは、定時決定を待たずに標
準報酬月額を改定します。これを随時
改定といいます。

随時改定は、次の3つの条件を全て
満たす場合に行います。

- ① 昇給または降給等により**固定的賃金
に変動があった。**（*1）
- ② 変動月からの3カ月間に支給された
報酬（残業手当等の非固定的賃金を
含む）の平均月額に該当する標準報
酬月額とこれまでの標準報酬月額と
の間に**2等級以上の差が生じた。**（*
2）

③ 3カ月とも支払基礎日数が17日（特
定適用事業所に勤務する短時間労働
者は11日）以上である。（*3）

①②③全てを満たした場合、固定的
賃金の変動があった月から**4カ月目**に
改定が行われます（4月分給与に固定
的変動があった場合には、7月分の保
険料より改定。下段の表を参照）。

*1 固定的賃金の変動例

⚠️ 昇給、降給（4ページの例1）

・ 給与体系の変更（日給→月給等）

・ 日給や時間給の基礎単価の変更

・ 請負給、歩合給の単価や歩合率変更

・ 住宅手当、役付手当等の固定的な手
当の追加、支給額の変更

⚠️ 割増賃金率の変更

（5ページの例2）

月60時間を超える
時間外労働の割増率
50%以上、等

*2 健康保険・厚生年金

保険の保険料額表

（標準報酬月額表）



*3 支払基礎日数とは給与計算の対象

となる日数です。日給制や時給制の

場合は出勤日数、月給制や週給制の

場合は暦日数で計算します。

例2 月60時間を超えた 時間外労働の割増賃金率変更 に伴う随時改定



（未×、翌月10日払い、社会保険料は翌月給与天引き）

令和5年4月より「月60時間を超えた
時間外労働の割増賃金率は50%」に規程
した会社において、令和5年4～6月の
いずれかの月に月60時間超えの長時間労
働があり、随時改定の要件を満たした場
合には**7月分給与より健康保険・厚生年
金保険料が改定されます。**

⚠️ 割増賃金率50%制度を導入した4月分
の給与が「変動月（起算月）」となり、
4月分の残業代の支払い有無に関わら
ず、随時改定の要件を満たした場合には
7月分より**保険料改定**です。7月分保険
料は翌月の8月分（9月10日払い）より
天引きです。（6ページ参照）

残業なし 4月分（5月10日払い）
↑の割増賃金率50%
（変動月）

残業20時間 5月分（6月10日払い）
↑の割増賃金率50%
（変動月より3カ月の
報酬の平均額より
随時改定の有無を判断）

残業65時間 6月分（7月10日払い）
↑改定月（起算月）
4カ月目

残業なし 7月分（8月10日払い）
↑改定月（起算月）
4カ月目

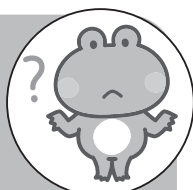
残業なし 8月分（9月10日払い）
↑7月分の
社会保険料天引き

随時改定Q&A



令和5年4月以降に月60時

間を超える時間外労働をした場合には随時改定の対象となる場合がございます。随時改定の概要は5ページ。



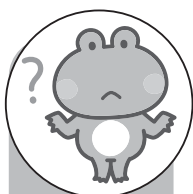
当社の給与は月末、翌月10日払い、社会保険料は翌月給与天引きです。10月分いつから社会保険料が変更ですか？



昇給した報酬を初めて受けた月から起算して4カ月目の社会保険料から変更になります。

ただし、この会社の場合には社会保険料は翌月給与天引きですので、5カ月目に給与天引きになります。

昇給した報酬の10月分（11月10日支払い）から起算して4カ月目の翌年1月分（2月10日払い）から保険料から変更になります。

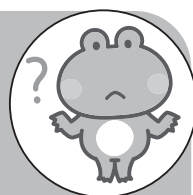


随時改定をしそびれました。遡って随時改定するのでしょうか？



はい、遡って随時改定をして差額の健康保険・厚生年金保険料を納めます（遡付の場合には払うべき保険料に充当可）。

遡って納付する場合、高額な社会保険料の支払いを巡って労使トラブルになりかねません。そうならないためにも随時改定を忘れないようにしましょう。



令和5年4月以降に月60時間を超える時間外労働があったので随時改定をしましたが、残業が多くなってその月の給与があがる度に、随時改定をしなければなりませんか？



随時改定は、固定的賃金（支給額や支給率が決まっているもの）の変動があった場合にのみ行われます。この

ケースでは、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が50%以上になったために随時改定が行われました。

残業手当は非固定的賃金にあたるため、以後、時間外労働の割増賃金率の社内規定が変わる等の固定的賃金が変わらない限り、時間外労働が増えたとしても随時改定の対象にはなりません。

随時改定の事務取扱いに関する事例集はこちら↓





社会保険適用拡大 令和6年10月～

従業員が51人以上の事業所（*1）
で働く短時間労働者（要件あり）
は、令和6年10月より、社会保険
（健康保険・厚生年金保険）へ
加入しなければなりません。



社会保険適用拡大

ここがポイント



社会保険に加入する
短時間労働者の要件

- ① 次の①～④全てを満たす方です。
- ② 週の所定労働時間が20時間以上
- ③ 月額賃金が8・8万円以上
- ④ 2カ月を超える雇用見込み
- ⑤ 学生ではない

（*1）「フルタイム従業員」と「週の労働時間がフルタイムの3/4以上の従業員（パートを含む）」の合計が51人以上の事業所



令和5年4月より

1カ月の時間外労働

（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
割増賃金率は 25%以上	割増賃金率は 50%以上

変更前

1カ月の時間外労働

（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
割増賃金率は 25%以上	割増賃金率は 25%以上

- ・大企業はすでに施行済で、平成22年4月より月60時間を超えた時間外労働の割増賃金率は50%以上になっています。
- *法定労働時間が1日8時間・週44時間の業種があります。週44時間の業種は次の通りです。使用する労働者が常時10人未満未満の①商業②映画・演劇業その他興行の事業（映画の制作の事業を除く）③保健衛生業④接客娯楽業

割増賃金額の計算方法

$$1\text{時間あたりの賃金額} \times \text{時間外労働、休日労働、または深夜労働を行わせた時間数} \times \text{割増賃金率}$$

*1時間あたりの賃金額は、月給制の場合、次のように計算します。

$$\text{月の所定賃金額} \div 1\text{か月の（平均）所定労働時間数}$$

時間外労働の割増賃金の具体的な算出方法、深夜・休日労働と時間外労働との関係、就業規則の変更、割増賃金の支払いの替わりの代替休暇などの詳細は、右のQRコードよりHPをご覧ください。



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

時間外労働の
割増賃金率アップ



直近の主な法改正

令和6年1月

★産前産後期間における国民
健康保険料（税）が減額

令和6年4月

★時間外労働の上限規制の猶予
措置を解除（工作物の建設の
事業、自動車運転の業務、医
業に従事する医師）

★裁量労働制の導入・継続には
労働基準監督署に協定届・決
議届の届出が必要

★労働条件明示のルール変更
（就業場所・業務の変更の範囲の明示義務、
有期労働契約の締結、更新、雇止めに関する
明示の変更等）

★障害者雇用率（法定雇用率）
が2段階で引き上げ。

令和6年4月より従業員40人につき1
人の障害者雇用が必要。令和8年7月
より37・5人に1人の障害者雇用が必要。

★障害者の算定方法が変更

★障害者雇用の事業主支援が強
化（助成金の新設・拡充）

↓詳細は
お住まいの
市区町村へ

建設業



自動車運転



医師



裁量労働制



労働条件明示



障害者雇用



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人でも雇ってれば加入義務があります。

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7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7ページ

詳しくは当会まで



022-725-5121



今月の基礎知識

Q. 時間外労働とは残業のことですか？



A.

「残業」と「時間外労働」は似ていますがイコールではありません。

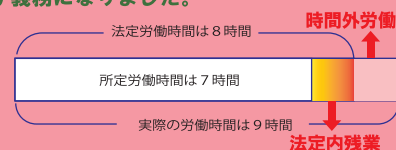
法定労働時間は、1週間で40時間（一部の業種は44時間）、1日8時間までと定められています。この法定労働時間を超える労働を「時間外労働」といい、労働基準法で禁止されています。

例えば、会社の就業規則で「1日の所定労働時間は7時間」と定めている場合、7時間を超えたところから8時間までは法定時間外労働ではありません。一般に、法定内残業といわれているものです。

時間外労働の割増賃金の支払い義務は生じません。ただし、週の法定労働時間40時間（業種により44時間）を超えた場合には、超えたところから時間外労働になります。

なお、法定労働時間を超えて労働させるには36協定を労働基準監督署に届け出て、時間外労働に対して通常の賃金の2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

2023年4月より、月60時間を超える時間外労働に対して、割増賃金を50%以上支払うことが義務になりました。



（割増賃金の支払い義務なし）

（ただし、週の法定労働時間40時間（44時間）を超えた場合には超えたところから時間外労働になります）

関連記事：

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

➡ 7ページ

時間外労働をするには36協定の締結と届出が必要です。時間外労働の基礎知識、時間外労働の上限、36協定について詳しくはQRコード➡

