

事務所通信

2023年10月

中山貴子社会保険労務士事務所

〒158-0083

世田谷区奥沢5-14-31

クレイン I -301

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士

中山貴子



いつもお世話になっております。

最近、電車内で、ケホケホと咳するのが聞こえてくる頻度が多くなったように思います。異常なまでに暑かった夏、なかなか涼しくならない秋から秋分以降、急に寒くなってきました。気温の変化についていくのも大変です。また、湿度も20%まで下がることもあり、乾燥の季節に入りました。インフルエンザ流行期に突入しますので、最近では電車内では感染防止のため、マスクをつけるようにしています。手洗いうがいもしっかりとして、体調管理に気を付けましょう♪

先月、コーチングアカデミー東京校の実践コースを修了しました。

社労士という仕事柄、コミュニケーションの勉強をしよう！と思い立ち、尊敬する大学の先輩が校長をしている「コーチングアカデミー」というコーチ養成学校で5年前にコーチングを学び始めました。そして、先月、基礎コースに続き実践コースの学び一通りを終えました。法律の仕事をしていると頭でっかちになりがちですが、コーチと話す、頭が緩んだり、心が軽くなったり、あ、そんな考え方もあるんだーとハッとしたりします。講義が終わると不思議と笑顔になる不思議な学校です。そんな風に魔法をかけるコーチには敵わないなーといつも思いますが、これからも時間をかけてポチポチ学びを続けていきたいと思っております (^_^)♪

“ ゆとりこそ 無事故につながる道しるべ ”

これは、平成元年に内閣総理大臣賞を受賞した「交通安全年間スローガン」のようです。ご存じの方もあると思いますが、いい言葉だなあと感じました。運転者に向けた標語ですが、建設業や、あらゆる事にも通じそうですし、登山道でも使われています。私も昔はよく登山をしたのですが、セミプロと言っても良いほどに登山慣れた知人が、単独行で帰路の下り坂で日暮れが迫り焦ったことで、予定を変更し、より短いルート（短いという事は坂の傾斜が大きくなる）を選択して命を落とし、焦りの怖さを感じました。

職場にも通じるように思います。取引先や顧客の要望など何らかの理由で急かされるとミスや事故が生じる事も多くなるでしょう。プライベートでも介護等の事情があって仕事に集中できない事もあるかもしれません。無理な要求には毅然と対処したり、様子のおかしい従業員に声掛けをするのも良いかもしれません。皆様の職場では **職場のゆとりを保つのにどのような工夫をされていますか？**

因みにちょっと意味は異なるかもしれませんが、私の好きな言葉に**“フェスティナ レンデ”**（ゆっくり急げ）があります。

記事内容

■ 労務の基礎知識

- ・ 36協定とは？
- ・ 雇用時のプチチェックリスト

〈社会保険料～算定の反映〉

9月保険料から算定基礎届で決定した標準報酬月額を反映します。社会保険料は翌月控除ですので、10月控除分から社会保険料控除額が変わります。



“フェスティナ レンデ”

古いラテン語の格言で、「**良い結果に至るにはゆっくり行くのが良い**」という意味と「**歩みが遅すぎると求める結果は得られない**」という両方の意味を同時に表しているようです。

【労務の基礎知識】36協定とは？

36協定は、「サブロク」協定と読み、労働基準法36条に基づく協定である「**時間外・休日労働に関する協定**」の通称です。

労基法32条（労働時間）では次のように書かれています

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について**40時間**を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について**8時間**を超えて、労働させてはならない。

つまり法律では、**週40時間・1日8時間（法定労働時間）**を超えて働かせてはならないのが**原則**です。これを超えて労働させることができる**例外規定**がいくつかありますが、その一つが36条です。条文は長いので記載しませんが、延長できる時間外労働について労使（使用者と労働者）が話し合って書面で協定を結び、それを行政（労働基準監督署）に届け出た場合には、その定めた時間内で残業をさせる事は32条に反しない（免罰効果）、という内容です。

〈罰則〉この協定の届出なく、週40時間・1日8時間を超えて**残業（法定外時間外労働）**をさせた場合、または協定の範囲を超える残業は違法な残業となり、「6か月以下の懲役または30万円以下の罰金」という罰則が定められています（法119条1項）。

〈届出〉管轄労基署への届出のない36協定は無効です（**届出有効要件**）。10月1日から協定締結していても届出が10月5日であれば、10月4日以前は無効で5日以降が有効になります。

〈周知〉36協定は従業員に周知する必要があります（法106条1項）。周知と言えるためには、事業場に備え付けるなど、従業員が容易に見える状態に置く必要があります。

〈割増賃金〉協定による適法な残業でも、法定労働時間を超える残業時間は**125%以上**（月60時間超は**150%以上**）の割増賃金を支払う必要があります。

〈残業させる根拠〉36協定は免罰効果があるにすぎず、残業させる根拠となるわけではありません。ですので、残業さ

せるには**就業規則や労働条件通知書**に「残業が有る」旨を定めている必要があります。

〈残業時間の限度〉協定を結べば無制限に残業させられるわけではありません。原則として**月45時間・年360時間**が協定で定められる時間の限度になります。

〈特別条項付き36協定〉上記の例外として「**特別の事情が予想される場合**」には特別条項付きの協定を結べば、例外的に月45時間・年360時間を超えて残業させる事ができます。この場合でも**単月100時間、2～6か月のどの期間を取っても月平均80時間未満***の範囲内でなければなりません。（*休日労働も含めた時間数）また、特別条項の発動は年6回が限度です。

※36協定は時間外と休日労働に関する協定ですが、今回は時間外労働に焦点を当てて記載しています。

※業種による例外もあります。必要な手続きにも色々な決まり事がありますが今回は割愛させて頂きました。

そんなの「知ってるよー」と言う嬉しい声もあると思いますが、しばらくの間、労務の基礎を取り上げたいと思います。

従業員を雇用時の簡易チェックリスト

労働条件通知書の交付をしているか

・労基法で定められた必要項目を記載する事が必要

週30時間以上勤務の従業員には**雇入れ時の健康診断**を受診させているか。（入社日から3か月以内に受診した健診結果通知書の提出があれば雇入れ時健診は省略可）

・以降、年1回の定期健康診断を行う。

週30時間以上勤務で**社会保険の加入**、週20時間以上勤務で**雇用保険を加入**させているか

時間外労働が発生する場合は、**36協定**を締結し労働基準監督署に届け出ているか

最低賃金はクリアしているか

漏れがないか確認してみましょう(^^)/