

# 次世代 IT 労務月報



発行者・文責

社会保険労務士 代表 井上 利明

〒501-0404 岐阜県本巣市春近 261 番地

電話：090-2944-6028

FAX：058-227-4742

e-mail：inoue@next21it-sr.com

HP：https://next21it-sr.com/



トピックス

◆労働保険の申告及び算定基礎届について

◆労務 Q &amp; A

◆時間外労働のルールについて②

◆安全衛生特集④

## ● 労働保険の申告及び算定基礎届について

6 月になり、**労働保険の申告**と**算定基礎届**の時期に入りました。

### A 労働保険の申告

労災・雇用保険に加入している労働者の前年度（4 月 1 日～3 月 31 日まで）の保険料を確定及び今年度の保険料を概算で算出し、申告・納付する手続きです。

### B 算定基礎届（定時決定）

7 月 1 日現在で社会保険に加入している被保険者の 3 カ月間（4 月、5 月、6 月）の報酬月額を届出することをいいます。厚生労働大臣はこの届出内容に基づき、毎年 1 回標準報酬月額を決定し直します。

期間	書類	提出先
6 月 1 日～ 7 月 10 日	労働保険概算・増加概算・確定保険料・一般拠出金申告書	金融機関、管轄の労働基準監督署、労働局
7 月 1 日～ 7 月 10 日	健康保険・厚生年金保険被保険者月額算定基礎届	管轄の年金事務所または健康保険組合

## ● 時間外労働のルールについて②

36 協定の時間外労働の限度は一般の場合は 1 月 45 時間、1 年単位の変形労働時間制の場合は 42 時間ですが、時には超過するような特別な事情も起こり得ます。その場合は、「**特別条項の協定**」を監督署へ届出ることによって、労働時間の延長が認められます。しかし、これは**臨時的な措置**であり、1 箇月の時間外労働の限度時間超は**年 6 回**までしか認められないため、**日頃から厳格に勤怠管理をチェック**する必要があります。

時間外労働	原則の 36 協定	例外（特別条項付の 36 協定）
1 箇月	45 時間（42 時間）以内	100 時間（休日労働時間を <b>含む</b> ）※1
1 年	360 時間（320 時間）以内	720 時間以内（休日労働時間を <b>除く</b> ）※2
回数（月）		月 45 時間（42 時間）を超えることができるのは 1 年で <b>6 回</b> まで。
2～6 カ月前の平均	2 箇月～6 箇月における時間外労働時間数及び休日労働時間数の 1 箇月平均を 80 時間以内とすること。	

※（ ）は1年単位の変形労働時間制の場合

※1、※2の違反は罰則規定があり、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金となっております。

36協定は2種類あり、通常は「時間外労働 休日労働に関する協定書（様式第9号）」で1枚、特別条項付の36協定は「時間外労働 休日労働に関する協定書（様式第9号の2）」で2枚となっております。作成する際については下記の4点にご注意下さい。



- ①協定の当事者（労働者代表）の選出方法が適正になされているかどうか（**使用者の意向に基づいた選出は認められません**）。
- ②労働者のチェックボックス（☑）の記入及び**労働者全員の周知**がなされているかどうか（外国人労働者についても母国語にて何らかの周知をする必要が生じます。）
- ③36協定の内容が労働協約又は就業規則等に反映されているかどうか。
- ④協定期間が適正かどうか（**継続する場合は起算日の前日までに届出が必要**です）。
- ④36協定を締結するだけでなく、**所轄の労働基準監督署へ届出**しているかどうか。

## ● 労務 Q&A

Q 法定休日の日曜日に出勤して、翌日（月曜日）の仕事日に休んだ場合は3割5分の割増賃金が発生しますか？

A まずは、**代休**か**振替休日**かにより対応が異なります。



<代休のケース>

代休とは、**休日労働を行った後に**その代償としてその後の特定の労働日の労働義務を免除することであり、その場合は法定休日の日曜日において3割5分増の割増賃金が発生します。

<振替休日のケース>

振替休日とは、業務等の都合により**あらかじめ**休日と定められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を休日とすることです。この場合は、**あらかじめ**振替休日の情報が労働者に周知している場合につき、法定休日の日曜日に働いたとしても、割増賃金が発生しません。トラブルを防止するためには**就業規則等において、振替休日の具体的事由と振り返るべき日を規定することが望ましい**とされています。

## ● 安全衛生特集④（騒音障害の防止について）

事業者は**強烈な騒音を発生する屋内作業場**（等価騒音レベルが90dB（デジベル）以上）においては、「**標識**」で明示する等の措置が義務づけられています。騒音障害防止のためのガイドラインによると、「**安衛則 588 条に規定する 8 屋内作業場等**が85db以上になる可能性が大きい」とされており、作業環境測定基準に基づく**等価騒音レベル測定（平均値を算出）を6ヶ月以内毎に1回**、1測定点につき10分間行い、記録を3年間保存しなければなりません。

伝ば防止対策	d B の目安
①騒音の発生源と作業者の間についたてやシャッターなどの遮へい物を設ける	20dB ささやき声
②音の響きやすい場所にあった騒音の発生源を、音の響きにくい場所や作業者から遠い場所に移動する	40dB こおろぎの鳴き声
③作業側側の対策・防音監視室を設け、作業者はその中で作業する	60dB 静かな乗用車、会話音
☆ 代表的な聴覚保護具は耳栓。	80dB せみの鳴き声、大声の会話等
	90dB 電車の中
	110dB ロックコンサート
	130dB 耳が痛くなる

