

曾我事務所ニュース



2020. 11. 15

社会保険労務士
行政書士

曾我 浩

千葉市花見川区幕張本郷1-2-24 幕張本郷相葉ビル702
 TEL : 043(275)1757/FAX : 043(275)1758
 E-mail : soga@sogaoffice.jp (曾我宛)
 : info@sogaoffice.jp (事務所宛)
 ホームページアドレス: <http://www.sogaoffice.jp>
 緊急連絡・苦情は所長携帯 090(4129)4617

労働基準監督署の臨検が急増しています！

重点は労働時間把握、36協定、有休管理

労基署が受ける労働相談のワースト3は、下記のとおりです。

- ①賃金不払残業
- ②長時間労働・過重労働
- ③年次有給休暇

時間外労働については、労基署は厳しくチェックします。36協定における時間外労働は、月45時間・年360時間が上限です。特別条項を結び、臨時的に特別な事情がある場合であっても、年間の時間外労働の上限は720時間です。また、時間外労働と休日労働の合計が月100時間、複数月の平均で80時間を越えた場合は違法となります。

建設事業、自動車運転の業務、医師については、この上限規制の適用が2024年3月31日まで猶予されていますが、このような事業に過労死が多いこともあって、労基署の臨検の対象となっています。

36（時間外・休日）協定の提出は早くてもOK 労基署は受け付けます

36協定は労働者に周知する義務があります。以前は時間外労働の上限がなく送検できない事例がありましたが、これからは36協定をめぐる送検も増えてきます。

36協定を締結せず時間外労働させることは犯罪であり、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金が科されます。金額は大したことはないかもしれませんが、罰金刑となると会社は前科一犯となります。建設業、運送業などは許認可に影響します。

基準日から遅れて提出した場合、遅れた期間は無効です。36協定は4月を年度初めとしているところも多く、労基署も3月は受付の返送が遅れがちですから、早めに提出することが大切です。極端に言えば前年の11月に提出してもいいのです。

年次有給休暇管理簿未作成は違法

これからは年次有給休暇の5日取得のチェックも厳しくなりますが、年次有給休暇管理簿のない事業所が目立ちます。管理簿には基準日・日数・有給休暇を取得した日の3つの要件を記載し、就業規則にも時季指定の方法を記載しなければなりません。

健康保険証の記載事項の変更について

2021年3月からオンライン資格確認が開始されることに伴い、2020年10月19日以降に発行される保険証の記号・番号に2桁の枝番が印字されます。

10月18日以前に発行された保険証は従来どおり使用できますので、特に手続きの必要はありません。

11月は「労働保険適用促進強化期間」です！！

「一人でも人を雇えば労働保険」(全国標語入選作 作者 曾我浩)

労働保険は、労災保険と雇用保険の総称です。農林水産の事業の使用労働者5人未満の個人事業を除き、**労働者を1人でも使用する事業主は、労働保険徴収法により労働保険の加入が義務づけられています。**

- ★労災保険は、労働者が、業務災害や通勤災害を被ったときに療養補償や休業補償などの必要な保険給付を行う制度です。
- ★雇用保険は、労働者が失業した場合に失業等給付を行うほか、事業主の方には失業予防及び雇用の改善等の措置に対して各種助成金を支給する制度です。



個人事業でも臨時のパート一人でも雇用すれば労災保険に加入しなければなりません。未手続事業の事業主の方は**至急**、加入手続をしてください。当事務所までお気軽にお問合せください。

11月は「過労死等防止啓発月間」です！

厚生労働省は、同月間において、過労死等の一つの要因である長時間労働の削減等、過重労働解消に向けた集中的な周知・啓発等の取組を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施します。

過重労働による健康障害の防止のためには健康管理の措置を実施し、時間外労働を少なくすることが重要です。極端に言うと、過労死の判断基準はほぼ労働時間のみです。

令和3年3月1日～障害者の法定雇用率の引き上げ

「共生社会」実現の理念の下、事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。令和3年3月1日より、法定雇用率が以下のように変わります。

事業主区分	法定雇用率	
	現行	令和3年3月1日以降
民間企業	2. 2% ⇒	2. 3%
国、地方公共団体等	2. 5% ⇒	2. 6%
都道府県等の教育委員会	2. 4% ⇒	2. 5%

また今回の法定雇用率の変更に伴い、**従業員43.5人以上**(現行は45.5人以上)の**事業主に、障害者を雇用する義務**が発生します。

「給付制限期間」が2か月に短縮

令和2年10月1日以降に離職した場合、正当な理由がない自己都合により退職した場合であっても、**5年間のうち2回までは給付制限期間が2か月**になりました。令和2年10月1日以降に3回目の離職があった場合、その離職から遡って5年間に2回以上の自己都合による離職があるかどうかを確認され、該当すれば給付制限期間は3か月となります。

なお、令和2年9月30日までに正当な理由がない自己都合によって離職した場合は、給付制限期間が3か月のままとなります。