

2018年6月11日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2018.6 Vol.1806



36協定未届事業場に対する相談指導?!

～長時間労働是正に向けた法規制執行強化～

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



36 協定未届事業場に対する相談指導？！
～長時間労働是正に向けた法規制執行強化～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

『時間外労働・休日労働に関する協定届』、通称『36 協定』を締結・届出をしていますか？

実は、今年の 7 月から 36 協定未届事業場に対する相談指導業務が民間事業所等へ委託されることが決定し、現在各労働局で入札が始まっています。

どんな相談指導となるのか、また、36 協定の重要性について特集します！



36 協定ってナニ…？

労働基準法では、労働者に労働させることができる時間は決まっており、それを法定労働時間といいます。

1 日 8 時間、1 週 40 時間（特例措置対象事業場 ※については 44 時間）で、変形労働時間制を採用する場合を除いて、この時間を超えて労働させることは出来ません。

※特例措置対象事業場とは、商業・映画・演劇業（映画製作は除く）、保健衛生業、接客娯楽業のうち常時 10 人未満の労働者を使用する事業場のこと

また、法定休日とは、1 週間に 1 日の休日（変形休日制を採用する場合は 4 週 4 日）と定められており、時間外と同じく、休日に労働させることは出来ません（災害の発生時等は除きます）。

ただし、あらかじめ労使間で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長へ届出することで、時間外労働や休日労働をさせることが出来ます。この協定について、労働基準法第 36 条に規定されていることから、通称「36 協定」（サブロクキョウテイ）と言います。

36 協定を締結、届出せずに、法定労働時間の範囲を超えて残業させたり、休日出勤させたりした場合、6 カ月以下の懲役または 30 万円以下の罰金の可能性があります。

36 協定の内容、締結と届出は…??

36 協定の締結単位は…?

事業場単位での締結、届出が必要です。1つの会社でも、工場や支店などが別にある場合は、通常はその工場や支店が1つの事業場となるため、それぞれ36協定を締結し、それぞれの所在地を管轄する労働基準監督署長へ届出する必要があります。

労使間の協定書と届出書は本来別の文書ですが、協定書と届出書は兼ねることができ、その写しは3年間保存する必要があります。

協定しなければならない事項?!

36協定では、次の6項目について協定しなければなりません。

1. 時間外または休日労働をさせる必要のある具体的な事由
2. 時間外労働をさせる必要のある業務の種類
3. 時間外労働をさせる必要のある労働者の数
4. 1日について延長することができる時間
5. 1日を超える一定の期間について延長することができる時間
6. 有効期間

36 協定



また、休日労働については、所定休日のうち法定休日労働（週1日または4週4日の休日）に労働させる必要がある場合に協定し、労働させることのできる休日（法定休日の内1カ月に○日以内、第2日曜日など）、始業及び終業の時刻（労働時間数でも可）を協定します（注意：法定休日以外の休日については、時間外労働に関する協定の範囲内で行わせることとなります）。

延長することができる限度基準?!

延長することができる時間については、労基法第36条第2項に基づき、限度基準が定められています。

期 間	一般労働者（右欄以外）	1年単位の変形労働時間 （期間3カ月超）対象者
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1カ月	45時間	42時間
2カ月	81時間	75時間
3カ月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

なお、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない「特別な事情」が予想される場合には、「特別条項付き」の協定を締結することにより、先程の限度基準時間を延長することができます。

有効期間について？！

36 協定においては、必ず 1 年間についての延長時間を定めることから、原則、1 年間となります。**36 協定は届出をもって「有効」**となるため、有効期限前までに届出をしましょう（有効期限後の届出についても受理はされますが、届出日以前の期間については有効とならないため、原則、その期間の残業や休日出勤は認められない＝罰則対象ということになります）。

相談指導はどのように行われる…？！

今後、民間委託される相談指導業務ですが、どのようなものになるのかというと、対象は、**36 協定届が未届けの 10 人以上の事業場**となるようです。**自主点検表が送付され、この自主点検表による長時間労働等の実態把握後、集団での相談指導や訪問指導が実施**されます。

また、自主点検表の提出や、相談指導に応じない場合、その事業場の情報が労働基準監督署へ報告・提供されるようです。そして、労働基準監督署へ報告・提供された場合、所轄労働基準監督署による監督指導が行われる可能性が高くなります。ですので、自主点検表が送付されてきた場合は、速やかに対応していきましょう。

働き方改革法案成立でどうなる…？！

国会では働き方改革法案が審理され、この法案が成立すると、36 協定の限度基準が変更となります。

- 原則 1 カ月 45 時間。1 年間 360 時間
- 臨時的な特別事情がある場合 1 年間 720 時間
単月 100 時間未満 複数月平均 80 時間未満（休日労働を含む）
※自動車運転業務、建設事業、医師等については、猶予期間有り

また、同時に**月 60 時間を超える時間外労働に関わる割増賃金率（50%以上）**について、中小企業は猶予期間がありました。が、この猶予期間が廃止となります。

今後、法案成立となった場合、また詳しくご紹介します。



当社は中退共制度を導入し、退職金の積み立てを行っています。先日、iDeCo（イデコ）を行っている社員から、「事業主に上乗せしてもらえる制度が出来たので、検討してもらいたい」という要望がありました。iDeCo（イデコ）の事業主上乗せて…？ どういった制度なのでしょう？



Answer

確定拠出年金制度が5月に法改正となりました。従業員100名以下の中小企業を対象に、2つの制度が創設され、中小企業での確定拠出年金（DC）制度が導入しやすくなりました。

■簡易型 DC 制度

企業型 DC 制度の一つで、設立条件を一定程度パッケージ化した制度とすることで、設立時に必要な書類等を削減して設立手続きを緩和するとともに、制度運営についても負担の少ないものにするなど、中小企業向けにシンプルな制度設計とした企業型年金です。

ポイントは…

- ・掛金は全員一律の定額方式のみ
- ・加入者は厚生年金加入者全員となる

■中小事業主掛金納付制度

社員がiDeCo（イデコ）に加入している場合、本人が拠出する掛金に加え、事業主が掛金を追加拠出できる制度です。

ポイントは…

- ・iDeCo（イデコ）に加入している社員のみ適用
- ・掛金の上限に変更はないため（月額23,000円）、本人が既に上限まで拠出している場合は、自動的に本人拠出金が引き下げとなります。（なお、本人、事業主の合計額は月額5,000円以上）
- ・掛金は全員一律の定額、ただし、簡易型 DC 制度と違い、職種や勤続期間ごとに定めることが可能

御社は、既に中退共制度を導入しているとのことですが、社員が要望されている中小企業事業主掛金納付制度については、中退共の加入の有無は問題ありません。また、掛金の税法上の取り扱いは以下の通りとなります。

- ・加入者掛金 小規模企業共済等掛金控除対象（今までと変更なし）
- ・事業主掛金 企業が負担する支出として、損金扱い

注意点としては、中小事業主掛金納付制度は、iDeCo（イデコ）に加入している社員のみが対象となるため、もし導入する場合は、現在の社員全員の加入状況の把握と、加入意思の確認、導入にあたっての説明が必要となります。

～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2018 年 6 月の人事・総務カレンダー

■6月1日(金)～7月10日(火)

労働保険料の年度更新手続きが開始されます。
本年度につきましても適正な申告にご協力くださいますようお願い申し上げます。

■住民税：特別徴収税額変更

6月給与より住民税の特別徴収税額が変更となります。各市区町村より対象者の通知書が届いているかと思ひます。給与計算時は新しい金額での控除となるため、ご注意下さい。

■6月11日(月)

5月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。



Current Topics

★社員（被扶養者）のマイナンバー提出周知にご協力下さい！

4月から社会保険手続きでも、マイナンバー記載欄が出来ましたが、5月からは雇用保険手続きでマイナンバー記載がない届出については、返戻されるようになっていきます。既に税務関係では、マイナンバー記載は義務となっており、今後は社会保険手続きでも、マイナンバー記載がないものについては、返戻される可能性があります。

社員や被扶養者のマイナンバー提出については、周知徹底し、提出のない社員については、各種手続きが行えない、または遅くなる可能性があることを伝え、提出を求めて下さい。

どうしても拒否する場合には、顧問社労士または各種手続き窓口へご相談下さい。

★日・中、社会保障に署名 | 厚生労働省

5月9日に、「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定」（日・中社会保障協定）の署名が行われ、この協定が効力を生ずれば、派遣期間が5年以内の一時派遣被用者は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなります。中華人民共和国の在留邦人は、128,111名（平成28年10月1日現在、外務省海外在留邦人数調査統計）、社会保障協定署名はこれで21カ国目となります。

■編集後記

新入社員の研修かノルマなのか、例年4月から6月頃まで営業の訪問や電話が多くなります。時間がない中での対応は、営業される側にとっても大変です。何度断っても違う担当から電話がかかってくる会社もあります。断られても何度も連絡しましょうと言われているのでしょうか？でも、何度も断られると、自分を否定されたように感じ、メンタルヘルス不全となる人も多くいます。また、何度も営業をしてくる会社の印象も良くありません。

知名度をあげようと必死なのかもしれません。が、行き過ぎた営業は社員にも、会社にも、未来の取引先になるかもしれない会社にもいいことがないように思います。それでも毎年春になると、電話が増えるのは変わりそうにありません。

田中社会保険事務所だより Vol.1806

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2018年6月11日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2階 A号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp