雇用保険労災指導協会だより

令和5年新春号

謹賀新年

旧年中は当会の職員・役員一同に対し、格別のご厚情を賜り、誠にありがとうございました。厚く御礼申し上げます。

2022年はコロナの感染拡大も収まらず、大変なご苦労をされた経営者の方も多くおられることと思います。飲食業をはじめ、観光業、その他多くの事業の経営が難しい一年でした。海外との輸出入の停滞は、国内の製造業、ひいては販売業、流通業にも大きな影響を及ぼし、日本の経済に大きな打撃を与えました。特に、輸入への依存度が比較的大きい国内の製造業は半導体等を中心に原材料不足に陥り、生産活動が十分にできない状態になりました。

一方、アメリカ等の資源大国は生産活動へのコロナの影響は日本ほど大きくなかった上に、世界各国でドル買いが進んだため、日本円が弱くなりドルが強くなる結果を招きました。一ドル約百十円だったのが、一年で一ドル百四十円前後に変わっています（十一月現在）。アメリカ国内では今までになく物価が上昇していますが、依然ドルの貸付けレートを上げているため、バランスの悪くなった円とドルの間で今後も問題が起きていくものと思われます。

ウクライナでは主要生産物を輸出できず、そのためアフリカ等、食糧輸入国では一部食糧危機が起きています。ウクライナにはアメリカをはじめ様々な国が武器等を供与しており、戦争は長期にわたる見込みが強くなっております。あまりに不透明な情勢が継続すると世界経済も不安定な状態が続きます。

コロナも収束の見通しがなかなか立っておりませんが、我々は日々新しい情報にアンテナを張り、事業主、労働者双方のため、常に新しい情報を発信し、中小企業経済の活性化、および地域、日本経済の発展に寄与すべく努力していきたいと考えております。事業主の皆様におかれましても引き続き十分に感染対策にご配慮いただけますようお願い致します。本年も新たな課題が多い年となるかもしれませんがどうぞよろしくお願い申し上げます。

令和五年元旦　職員・役員一同

法定時間外労働&法定休日労働には36協定の締結&届出が義務です

目次

2p：労働基準監督署の監督指導例
3p：労働時間管理チェックリスト
4～5p：労働時間・割増賃金の基礎知識
6p：36協定の締結&届出を
7p：変形労働時間制の時間外労働
8p：みなし労働時間制とは？

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金保険）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 047-420-8163(代)

会長の西村がブログを更新しております。下記をご覧ください。

「西村治彦の日記」

社会保険に加入しましょう

経営者の方も
所得補償のある労災保険に
任意で加入すれば
安心です。

労災保険

1人でも従業員を雇っていれば
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いれば強制加入
（飲食業、理容業、等の一部の
業種は任意加入）

雇用保険

雇用保険料が
令和4年4月＆10月
に変更されました

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人でも雇っていれば加入義務があります。

健康保険

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

●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いれば強制加入
（飲食業、理容業、等の一部の
業種は任意加入）

当会では 窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金のお手続きをしています

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

- 健康保険・厚生年金のお手続き
- 就業規則や労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請
- 労務相談
- 給与計算、等

社会保険労務士 29名

西村治彦、原田淳也、
橋本宗太郎、津久井美知子、
西拓也、塩島英和、長和浩、
弓削学、松浦良介、西村由希恵、
武藤雅子、武藤真義、
舘野真一、山崎勝則、菱野義将、
山崎千恵理、堀口晋作、
岩崎由帆、小山真史、有田公明、
榊原庄二、沼田敦、伊藤益弘、
萩原淳、山本隆史、林浩太、
齋藤慎、和泉智孝、神長寛人

西村社会保険労務士事務所の
所長の個人ブログを公開中

西村治彦の日記　検索

詳しくは当会まで

☎ 03-5816-5463　雇用保険労災指導協会　検索

今月の深堀知識

Q.1 みなし労働時間制とは？
Q.2 導入には労使協定が必要？

関連記事：
★「労働時間・割増賃金の基礎知識」
➡4～5ページ
★みなし労働時間制における時間外労働の
算出方法は4ページ参照。

注意：法定労働時間を超過するみなし労働時間を設定する場合、**36協定の締結及び届出**かつ**時間外割増賃金の支払い**が必要です。

A.1 みなし労働時間制とは、労働者が労働時間の全部または一部について**事業場外で業務に従事し**、使用者の指揮監督が及ばないために**労働時間の算定が困難**なときに、**「特定の時間」労働したとみなす制度**です。

次の3通りがあります。

①**所定労働時間**労働したものとみなす。

②当該業務を遂行するために、通常所定労働時間を超えて労働することが必要である場合（＊）には、**当該業務の遂行に通常必要な時間**労働したものとみなす。

③（＊）の場合であって労使で協定した場合にはその**定めた時間**労働したものとみなす。

A.2 みなし労働時間制の導入に**労使協定の締結は義務付けられていません**が、労使協定がある時は、その協定で定める時間を「当該業務の遂行に通常必要とされる時間」とします。

ただし、**協定したみなし労働時間が1日8時間を超える場合は労働基準監督署へ届出が必要**です。

編集と発行　労働保険事務組合 雇用保険労災指導協会　【本部】〒104-0061 東京都中央区銀座1-27-10 2階
【事務局】〒101-0021 東京都千代田区外神田6-8-2　電話：03-5816-5463（代表）FAX：03-3836-2391
E-mail：info@koyo-rousai.com　URL：http//koyo-rousai.com/