



みくには
ハートに愛

みくに労務管理事務所便り

7月7日には当社のセミナーを予定しています。皆様お申込みをお待ちしています。
ところで、厚生労働省のHPに労働基準関係法令違反で書類送検された334社の名前が公表され群馬労働局管内でも安全衛生法違反等で4社掲載されています。

2017年6月1日発行 連絡先：〒371-0014

群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号

電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393

URL：<http://www.e-392.com>

残業規制の抜け穴!? 自主的な「休日出勤」にご用心

◆依然注目される「時間外労働の上限規制」

政府が推進している働き方改革の一環として、「時間外労働の上限規制」が大きな注目を集めています。

現行法においては、「特別条項付き三六協定」を労使間で締結することにより、繁忙期に上限の無い残業をさせることも事実上は可能です。

これが今後の法改正で、「たとえ労使協定を締結していても、労働時間は年間で720時間を上回ることができない」こととなる見通しです。

◆絶対に避けたい「長時間労働による摘発」

違反企業には当然、罰則が課されますし、公共事業に入札できなくなるといった影響もあります(厚生労働省は、違法な長時間労働が認められた企業名を各自治体などに向け積極的に公表しています)。

また、ひとたび労基署の調査などを受け、“ブラック企業”としてネット等を通じ拡散するような事態になれば採用活動などにも大きく響く時代ですので、企業としては何としても避けたいところです。

◆残業規制の抜け穴である「休日出勤」

一方で、時間外労働の上限720時間には「抜け穴」が存在する、とも指摘されています。

その1つとして、「休日に働く時間」はこの時間が含まれていないことがあります。詳細はまだ決まっていますが、休日労働の抑制は企業の努力義務となりそうです。

今後は、就業時間内に業務を終えることができなかった従業員が、自主的に休日出勤する、ということも増えるかもしれません。

◆自主的な休日出勤をさせない取組みを

会社が命じていない休日出勤により、様々な問題が起こり得ます。

休日の時間外労働には3割5分の割増賃金が発生しますし、この従業員が法律上定められた休日(1週間

に1日、もしくは4週間を通じ4日以上)を取らないようなことがあれば、これも法律違反です。労災が発生するリスクもあります。

トラブル発生時に、いくら企業側が「従業員が勝手に休日出勤した」と主張したところで、会社が休日出勤を黙認していたと労働基準監督署にみなされれば、処罰は免れません。

このような従業員が増えないよう、今後企業は労務管理に一層気を付けねばなりません、それでもなお、上司の指揮命令を無視して休日出勤を繰り返すような従業員には、人事考課などで厳しく対応しましょう。

6月の税務・労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

1日

○労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで>
[労働基準監督署]

12日

○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
[郵便局または銀行]

○雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

○労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

○特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

30日

○個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]

○健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]

○健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]

○外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)
<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

○健康診断個人票[事業場]

当社HPでは新聞掲載コラム(バックナンバー)や各種セミナーのご案内を随時発進しています。

ホームページ：<http://www.e-392.com/>

(QRコードは右記)



労災保険事業主の特別加入制度

Q. 昨年起業をして従業員を採用しました。労災保険の加入義務があり、事業主も加入できる制度があると聞きました詳しく教えてください。

A. ご質問の労災保険は、年度毎(4月1日から翌年3月31日まで)を区切って手続きがあり、多くの会社では現在年度更新と言われる手続きの最中です。

最近では未加入対策もさかんに進められ当事務所でも1年のうちで一番お問い合わせが多くあります。1年を振り帰ると、加入者から転倒や交通事故等様々な災害発生の連絡があり万一労災保険が成立していなかったらと肝を冷やすこともあります。国の労災保険は従業員の業務災害や通勤災害に適用されるもので従業員を1人でも雇っている場合加入義務があります。

その際に、中小企業では従業員と同様に業務に従事して罹災したときに備えて事業主や法人役員であっても労災保険に特別に加入できる制度がありますので要件についてご紹介します。

① 中小企業として認められる企業規模

金融業・保険業・不動産業・小売業は従業員50人以下

卸売業・サービス業では100人以下

それ以外の業種では300人以下

② 特別加入対象者

労働者以外で①の事業主の事業に従事する人

例えば、事業主の家族従事者や法人の役員等となります。原則包括加入ですが病気療養中の方、ご高齢で業務に従事しない方、事業主の本来業務のみに従事する方等は申請により包括加入の対象から除くことができます。

③ 特別加入をするための要件

i 雇用する従業員について労災保険が成立していること

ii 労働保険事務組合に事務処理を委託していること

iii 加入申請をして労働局長の承認を受けること。申請の際に加入希望者が粉塵や有機溶剤等を使用する場合は健康診断を受ける必要があります。

以上加入のポイントですが、給付も治療費、休業補償、障害給付、遺族補償、葬祭料と従業員と同じ種類があります。

加入の窓口となっている労働保険事務組合は県内に多数あります。連絡先がご不明な際はお近くの労働基準監督署にお問い合わせ下さい。