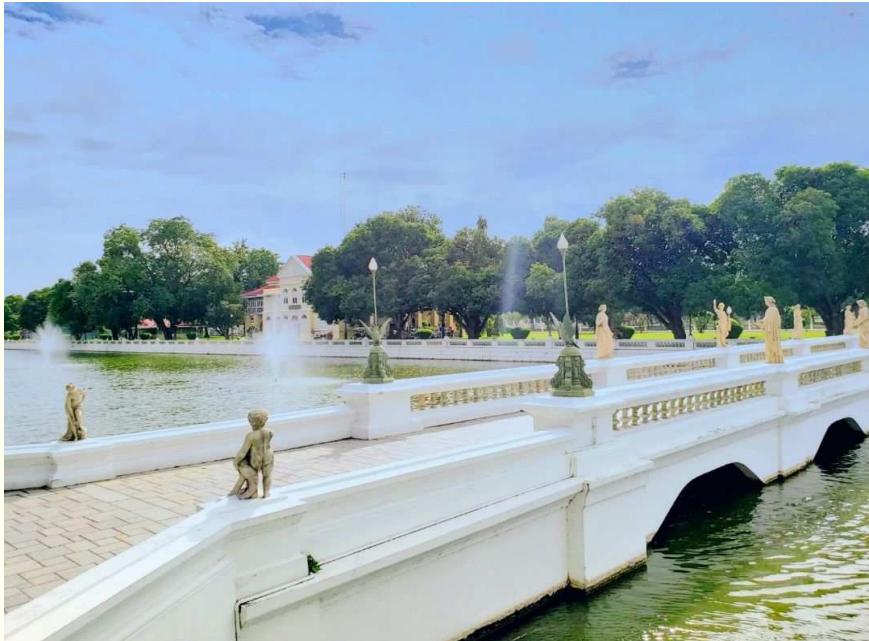


札幌新聞



《バンパイン宮殿の橋》

タイ バンコクの北60km、アユタヤの手前18kmの場所にある、17世紀アユタヤ王朝のプラサート・トーン王によって建造された夏の避暑用離宮の敷地内にかかる橋です。

今回弊所職員が余暇でタイを訪れた際に撮影した写真です。

ギリシャ神話の神や女神をモチーフにした彫刻があしらわれた橋からも、タイ王朝の歴史を感じることができます。

《目次》

- 1 働き方改革への対応はお済ですか？
- 2 週40時間労働制を実現するために
- 3 身近な労働法の解説 -兼業者の労働時間-

《業務案内》

- ◎人事・賃金制度の策定・相談
- ◎雇用保険・労災保険
健康保険・厚生年金 } 行政機関等に提出する書類等の作成
及び提出代行、電子申請
- ◎給与計算代行業務
- ◎労務管理の企画・立案・指導
- ◎中小事業主、建設業一人親方の労災特別加入 ◎各種助成金の申請
- ◎変形労働時間制、36協定の作成 ◎就業規則、諸規程の作成

- ◎会社設立 ◎建設業許可申請 ◎経営事項審査申請・指名願 ◎各種営業許認可
- ◎相続・遺言（起案）手続 ◎公正証書（起案）・各種契約書・内容証明書作成



事務手続・経営労務コンサルタント
安藤行政事務所
 行政書士 安藤行政事務所
 社会保険労務士法人 安藤行政事務所
 事務組合 総合労務管理協会

〒063-0814 札幌市西区琴似4条4丁目1番20号
 TEL011-642-0505 FAX011-642-6324
 E-mail info@ando-office.com
 URL <http://www.ando-office.com>

★働き方改革への対応はお済ですか？★

現在、国が推し進める「働き方改革」について事業主のみなさまはどのような対応を取られていますか？
「働き方改革」へ対応するためには、労働者を雇ううえで以下について対応が必要です。

- 時間外労働を行うには、サブロク（36）協定が必要です。
- 労働契約を締結する際は、労働者に対して、労働条件を書面等で交付する必要があります。
- 労働者10名以上の場合は、就業規則の作成、届け出が必要です。
- 賃金台帳、労働者名簿などを作成する必要があります。

対応済みにチェックを
つけてみましょう

～労働時間・休日に関する原則～

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1日

これを超えるには、
サブロク（36）協定の締結・届出が必要です。
※ **原則 毎年提出**

中小企業は2020年
4月から

時間外労働の上限が規制されます

…法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となります。
※臨時的な特別な事情がある場合および1年単位の変形労働時間制適用事業所を除く

【重要事項】 …上記を超える場合は特別条項が必要です

臨時的に特別な事業がある場合（特別条項付き）であっても 厳守すべき制限	• 時間外労働が 年720時間以内
	• 時間外労働と休日労働の合計が 月100時間未満
	• 時間外労働と休日労働の合計について「2カ月」「3カ月」「4カ月」「5カ月」「6カ月」の どの平均をとっても1カ月当たり80時間以内 であること
	• 時間外労働が月45時間を超えることができるのは 年6回が限度

※特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6カ月平均80時間以内にしなければなりません。違反した場合は罰則（6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科せられるおそれがあります。



週40時間労働制を実施するために

週40時間労働制を実施するために、『変形労働時間制』を採用する方法があります

『変形労働時間制』とは

業務の繁閑に応じて、所定労働時間をあらかじめ傾斜的に配分することを可能とするものです。労働基準法においては、次の4種類の変形労働時間制が認められています。

- ① 1カ月単位の変形労働時間制
- ② 1年単位の変形労働時間制
- ③ 1週間単位の非定型的変形労働時間制
- ④ フレックスタイム制

☆ 今回変形労働時間制を採用している事業所の中でも、採用事業所が多い①の『1カ月単位の変形労働時間制』について詳しく見てみましょう。

『1カ月単位の変形労働時間制』

≪目的≫

- 1カ月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間以内となるように、労働日および労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間を超えたりすることが可能になる制度です。

≪採用に適した事業所の特性≫

- ① 長期的な生産計画が立て難い事業所
- ② 繁忙期間や閑散期間が1カ月以内である事業所

≪上限時間の計算方法≫

- 上限時間＝1週間の労働時間×（対象期間の暦日数÷7）

週の法定労働時間	月の暦日数			
	28日	29日	30日	31日
40時間	160時間	165.7時間	171.4時間	177.1時間

≪具体的なシフト例≫

労働時間の考え方(シフト表の組み方)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
労働 太郎	A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B
厚生 姫子		A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A
基準 督助			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B			A	B	C	A	B		

勤務シフト	勤務時間	拘束時間	休憩時間	労働時間
A	8:00～17:00	9時間	1時間	<u>8時間</u>
B	8:00～18:00	10時間	1時間	<u>9時間</u>
C	10:00～17:00	7時間	1時間	<u>6時間</u>

≪注意事項≫

- 事業所で採用する場合は必要事項を定めた労使協定または就業規則を所轄労働基準監督署へ届け出る必要があります。



◆身近な労働法の解説

— 兼業者（副業）の労働時間 —

近年、収入やスキルアップなどの目的で兼業（副業、ダブルワーク）する方が増加しています。

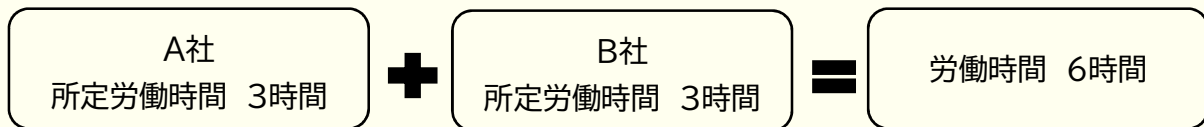
今回は、兼業者の労働時間について解説します。

1. 兼業者の労働時間の通算

労働基準法第38条第1項で、『労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。』

また、通達では「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含むとなっています。

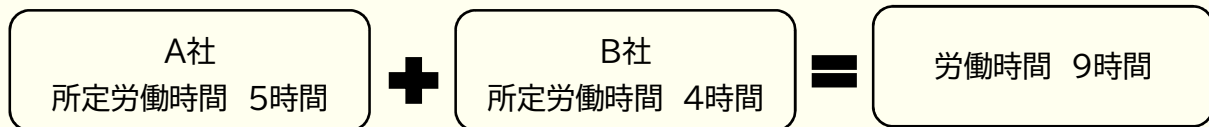
例えば1日に、



となります。

2. 兼業者の時間外労働

労働基準法第32条第2項で、『使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。』→8時間を超えると時間外労働になります。（36協定が必要）



この場合、1日9時間労働のため、1時間時間外となりB社が1時間分の時間外手当を払わなければなりません。（後に労働契約を結んだ会社に支払い義務がある）

例) 先に労働契約を結んだ A 社 : 所定労働時間 13 時～18 時(労働時間 5 時間)
後に労働契約を結んだ B 社 : 所定労働時間 8 時～12 時(労働時間 4 時間)
→勤務時間は B 社が先であっても B 社に時間外手当(1 時間分)の支払い義務が生じます。

ただし、1のケースで、A社が所定労働時間を超えて6時間労働させ、B社で3時間労働した場合、A社に1時間の支払義務が発生します。

兼業は、本業、副業お互いの労働時間を把握したうえで管理しなければならず、煩雑になるため許可制にするなどの措置が必要になります。

就業規則に兼業に関する規定を設ける、別規程を作成するなど明文化しておくことが望まれます。

兼業者がいる場合は、ご相談ください。

