ビタミンM

NO.77

～ 1枚5分で1ヶ月の経営に効く ～ （2018年10月号）

＜今月のトピックス＞
- **36協定届が新様式になります！**
- **健康保険被扶養者認定手続の添付書類について**

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

36協定届が新様式になります！

厚生労働省は、時間外労働及び休日労働を適正なものとすることを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

■36協定で定める時間外労働時間に、罰則付き上限を設定

①時間外労働の上限（限度時間）：月45時間・年360時間　⇒　臨時的な特別の事情がなければこれを超えることは不可

②臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、年720時間、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働含む）を超えることは不可、また、月45時間を超えることができるのは、年間6ヶ月まで

■36協定の新様式は2種類

※2019年4月施行（中小企業への適用は2020年4月）

新様式は案として、特別条項の有無により2種類が公表されています。

①36協定届（特別条項なし）：　1枚　様式案　⇒　https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000344353.pdf
記入例　⇒　https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf

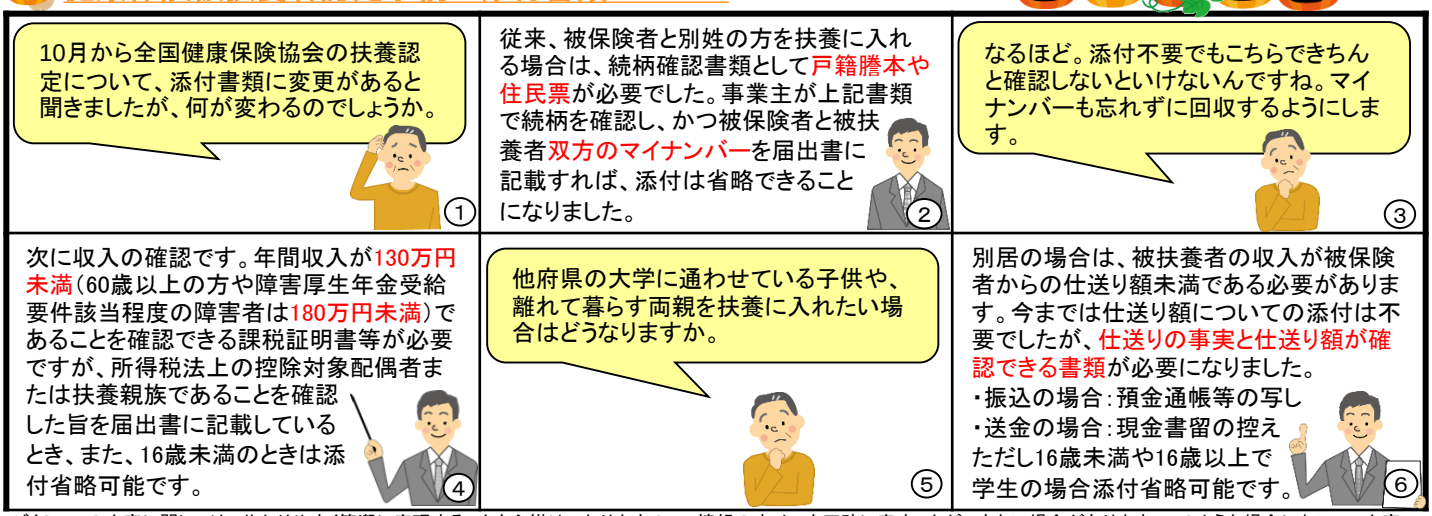
②36協定届（特別条項あり）：　2枚　様式案　⇒　https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000344354.pdf
記入例　⇒　https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf

★臨時的に限度時間を超えて労働させる場合に「特別条項あり」の様式で届出が必要

■36協定締結時の留意事項

①時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。
②使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負う。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する。
③時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にする。
④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできない。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努める。
⑤1ヶ月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努める。
（※）目安時間：1週間で15時間、2週間で27時間、4週間で43時間
⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努める。
⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保する。
⑧限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するように努める。

健康保険被扶養者認定手続の添付書類について



ビタミンMの内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと及び誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いません。
また、ビタミンMの内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。

お知らせ　「ビタミンM」メール配信サービスを始めました！「kcr@nkgr.co.jp」に＜事業所名・お名前・メール配信希望＞をご記入の上、メールをお送りください。毎月、労務に関する最新情報をお届けいたします。

お気軽にご質問・ご相談ください

社会保険労務士法人　日本経営
〒561-8510
大阪府豊中市寺内2-13-3日本経営ビル
発行責任者：社会保険労務士　岩田 健
執筆担当者：岩城　恵美
TEL：06-6868-1193
FAX：06-6862-4662
Mail：kcr@nkgr.co.jp

作成日：2018.9.19

NK-GROUP

イラスト協力：WANPUG