

# 事務所便り

都城市八幡町 1-17

社会保険労務士法人 コンパス

TEL : 0986-21-1813 FAX : 0986-21-1812

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

**31** 年 **3** 月号

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

## 時間外労働の上限規制の詳細について

働き方改革関連法案の最も重要な改正の 1 つといえる「時間外労働の上限規制」。現行法の原則では月に 45 時間、年間 360 時間という時間外労働の上限が設けられています（1 年変形の場合は、月に 42 時間、年間 320 時間が上限となります）。この上限については、「特別条項」の付いた 36 協定を締結することで年に 6 回に限り、1 ヶ月 45 時間・1 年に 360 時間を超える時間外労働を行わせても処罰の対象とならないことになっています。（免罰的効果）

しかし今回の改正により、特別条項のある 36 協定を締結した場合においても、一定の上限を超えてはならないこととなりました。その詳細と実務上の注意点を紹介致します。

## 複数月 80 時間の意味とは？

また、1 ヶ月 45 時間、1 年に 360 時間という基準は時間外労働のみの基準となりますが、改正法では「時間外労働と法定休日労働時間の合計」に上限が設けられることとなります。大企業は 2019 年 4 月から、中小企業は 2020 年 4 月からの施行となります。上限の基準は下記の 2 つです。

① 単月で 100 時間 未 満

② 複数月（2～6 箇月平均）で 80 時間 以 下

### 【対象期間をまたぐ場合でも 6 箇月平均は通算】

上記にて説明致しました 2～6 箇月平均で時間外・法定休日労働が 80 時間以下という基準について、36 協定の対象期間を跨いで直近 6 ヶ月平均の時間外・法定休日労働時間数にも適用されることとなります。

通常、36 協定は 1 年ごとに締結されます。1 年ごとに協定の期間と効力はリセットされ、毎年新しい協定を締結して監督署へ提出することとなります。しかし、時間外労働・法定休日労働時間の平均 80 時間以下を算定する 2～6 箇月については、6 箇月前の期間が前の協定書の期間へ跨る場合であっても対象となることに注意が必要です。

また 2 ヶ月平均でも 80 時間以内に収めなければならないため、一度 80 時間を超える時間外・法定休日労働があった場合、前後の月は必ず 80 時間未満とならなければなりません。（2 ヶ月連続 80 時間超えを禁止していることとなります。）

<例>

- 36 協定：4 月からの 1 年間
- 6 月に 90 時間の時間外・休日労働をした場合



- 5 月、7 月については 70 時間以下でなければならない（2 ヶ月平均 80 時間を超えるため）
  - 1～6 月、2～6 月、3～6 月、4～6 月、5～6 月
- ⇒すべての平均が 80 時間以下でなければならない

例の通り、協定書の期間は 4 月～翌年 3 月となっていますが、6 月に 80 時間超の時間外労働を行った場合、前の協定書の期間であった 1 月～3 月についても、平均 80 時間を考える際に計算に入れなければならないということです。

毎月ごとの労働時間管理ではなく、前 5 ヶ月の時間も意識しながら労働時間管理を行っていただく必要があります。平均 80 時間を意識しなくて良いように、常に時間外・休日労働時間が 80 時間以内となるような体制づくりを早急に進めていただくことが最良の方法であるといえます。

## 【ご存知ですか？】社会保険料率が改定されます

平成 31 年 3 月分より、社会保険料（健康保険料・介護保険料）が変更となります。各地域の保険料率は下記の通りとなります。給与計算時の社会保険料の御確認をお願い致します。

都道府県	旧保険料率	増減	新保険料率
福岡県	10.23%	↑	10.24%
佐賀県	10.61%	↑	10.75%
長崎県	10.20%	↑	10.24%
熊本県	10.13%	↑	10.18%
大分県	10.26%	↓	10.21%
宮崎県	9.97%	↑	10.02%
鹿児島県	10.11%	↑	10.16%

## — 注目の助成金

### 両立支援助成金（出生時両立支援コース）

#### 概要

男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場づくりに取り組み、その取組によって男性に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に助成金を支給します。

#### 対象となる男性育休の要件

- 男性が育児休業を取得しやすい職場づくりのため、次の①・②のような取組を行うこと。
  - ①子が生まれた男性に対して、管理職による育休取得の勧奨を行うこと
  - ②管理職に対して、男性の育休取得についての研修を実施する
- 男性が子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（**中小企業は連続 5 日以上**）の育児休業を取得すること。
- 子の出生前後に育児や配偶者の出産支援のために取得できる休暇制度を導入すること。
- 男性が育児目的休暇を取得しやすい職場づくりのため、上記①・②に準じた取組を行うこと。
- 上記の新たに導入した育児目的休暇制度を、男性が、子の出生前 6 週間または出生後 8 週間以内に合計して 8 日以上（中小企業は 5 日以上）取得すること。
- 新設または改定された制度であること

#### 助成金額

	中小企業	大企業（中小企業以外）
1 人目の育休取得	57 万円（72 万円）	28.5 万円（36 万円）
2 人目以降の育休取得	A：育休 5 日以上：14.25 万円<18 万円> B：育休 14 日以上：23.75 万円<30 万円> C：育休 1 ヶ月以上：33.25 万円<42 万円>	A：育休 14 日以上：14.25 万円<18 万円> B：育休 1 ヶ月以上：23.75 万円<30 万円> C：育休 2 ヶ月以上：33.25 万円<42 万円>
育児目的休暇の導入・利用	28.5 万円（36 万円）	14.25 万円（18 万円）

#### 申請の流れ

- ①産後 8 週間以内に男性職員が育児休業を取得（就業規則・育児介護休業規程の整備が必要です。）
- ②支給申請の前に、一般事業主行動計画を策定・提出、オンライン上で公開
- ③育児休業から復帰した日から起算して 2 ヶ月以内に労働局へ支給申請

**お問い合わせは当事務所まで！**