

兵庫県労働保険指導協会だより

令和2年冬号

特集「長時間労働削減」

p2~3

長時間労働削減に向けた取り組み

労働時間の管理・36協定・年次有給休暇 Q&A

p4~5

長時間労働削減に向けて チェックリストで確認しよう

法的規制と事業主が取り組むべきこと

p6

事業主が押さえておきたい労務関係の法改正

法改正

p7

令和2年度地域別最低賃金

p8

今月の深掘り知識

労働時間とは？ 労働時間とみなされる例

社会保険

p8

社会保険に加入しましょう

高齢者の
雇用保険料の徴収を
お忘れなく

令和2年第3期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願い致します

労働保険事務組合

兵庫県労働保険指導協会

☎ 078-862-5812

社会保険に加入しましょう



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

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。

64歳以上の方の雇用保険料の徴収をお忘れなく



健康保険

- 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）

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



同一労働同一賃金

令和3年4月より（中小企業）

- ◆ 非正規雇用労働者（パート、有期雇用労働者、派遣労働者）を雇っている場合には、賃金をはじめとする待遇の見直しが必要になる場合があります。
- ◆ 正社員と非正規雇用労働者の待遇差について説明を求められた場合には、待遇差の内容及理由を説明しなければなりませんので、不合理な待遇の違いがある企業においては、改善に向けて取り組みを進めましょう。

詳しくは当会まで

☎ 078-862-5812



今月の深堀り知識

「労働者の労働が、労働時間とみなされるかどうか」は「使用者の指揮命令下に置かれているか否か」で、個別具体的に判断されます。では、労働時間とみなされる個別具体例をいくつか教えてください。

平成29年に労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインが策定されました。ここでは、そのガイドラインに掲載されている「労働時間とみなされる3つの例」をご紹介します。ガイドラインの内容は、厚生労働省のホームページにてご確認ください。

次の①②③は労働時間として扱われます。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。

- ★ 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
- ★ 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。

関連記事：長時間労働削減に向けた取り組みQ&A（2ページ）

編集と発行 労働保険事務組合 兵庫県労働保険指導協会

〒651-0085 兵庫県神戸市中央区八幡通1-1-19-307 電話：078-862-5812 FAX：078-862-5928

E-mail: info@hyogo-rouho.com URL http://hyogo-rouho.com/