

# 埼玉福利厚生援護会だより

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

長時間労働削減に向けて チェックリストで確認しよう

p4~5

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  
納期限までに納付をお願い致します

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 048-640-6543 (代)

会長の西村と所員がブログを更新しております。下記をご覧ください。  
「西村治彦の日記」 「西村社会保険労務士事務所だより」

# 社会保険に加入しましょう



経営者の方も  
所得補償のある労災保険  
に任意で加入すれば  
安心です。

## 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



当会では **窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金のお手続きをしています**

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

- 健康保険・厚生年金のお手続き
- 就業規則や労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請
- 労務相談
- 給与計算、等



### 社会保険労務士36名

西村治彦、原田淳也、杉山尚、  
齋藤正雄、橋本宗太郎、松浦良介、  
津久井美知子、塩島英和、西拓也、  
武藤真義、西村由希恵、武藤雅子、  
館野真一、山崎勝則、  
菱野義将、山崎千恵理、山本均、  
小山真史、有田公明、  
齋藤慎、沼田敦、内野大輔、  
竹内俊介、大代淳、柳原庄二、  
村野雅一、伊藤益弘、和泉智孝、  
林浩太、山本隆史、神長寛人、  
江本亜美、堀口晋作、長和浩、  
大森桂子、岩崎由帆

最高責任社会保険労務士事務所の所員と  
西村所長の個人ブログを公開中

西村社会保険労務士事務所だより

検索

西村治彦の日記

検索



詳しくは当会まで



048-640-6543

埼玉福利厚生援護会

検索



### 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）