

雇用調整助成金に関するご相談・申請代行は、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

子ども・子育て支援法（平成二十四年八月成立、平成十七年四月施行）では、拠出金率の上限を〇・二五%と定めていたが、「新しい経済政策パッケージ」（平成十九年十二月八日閣議決定）で〇・四五%へ変更されました。そのため、子ども・子育て拠出金は毎年度引き上げられます。令和二年四月分（令和二年五月納付分）からは、〇・三六%となっています。

子ども・子育て支援法（平成二十四年八月成立、平成十七年四月施行）では、拠出金率の上限を〇・二五%と定めていたが、「新しい経済政策パッケージ」（平成十九年十二月八日閣議決定）で〇・四五%へ変更されました。そのため、子ども・子育て拠出金は毎年度引き上げられます。令和二年四月分（令和二年五月納付分）からは、〇・三六%となっています。

Q 新型コロナウイルス感染症対策として、当社では二班に分けて就労させています。しかし、休業する従業員の仕事を出勤する従業員に引き継ぐため、通常よりも多く残業することになりました。この場合、特別条項の対象になりますか。

三六協定 特別条項の対象か

A 今回のご質問は、厚生労働省から発表されていますので、参考にしながら回答いたします。

36協定は、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）には、限度時間（月 45 時間・年 360 時間）を超えることができます。

特別条項の運用については、「当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない」、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならない。」としています。

例えば「予算、決算業務」「ボーナス商戦に伴う業務の繁忙」「納期のひっ迫」「大規模なクレームへの対応」「機械のトラブルへの対応」等が考えられます。一方、新型コロナウイルス感染症対策における残業等については、36協定締結当時には想定し得ないものであると考えられるため、例えば、36協定の「臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合」に、繁忙の理由がコロナウイルス感染症とするものであることが、明記されていなくとも、一般的には、特別条項の理由として認められるものとしています。

なお、現在、特別条項を締結していない事業場も、法定の手続きにより労使の合意を行うことで、特別条項付きの36協定を締結することが可能です。

子ども・子育て拠出金率の推移

平成27（2015）年度	0.15%
↓	
平成28（2016）年度	0.2%
↓	
平成29（2017）年度	0.23%
↓	
平成30（2018）年度	0.29%
↓	
平成31（2019）年度	0.34%
↓	
令和2（2020）年度	0.36%

五月の労務手続 「提出先・納付先」

- 十一日
○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）
「公共職業安定所」
- 十五日
○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）
「労働基準監督署」
- 十五日
○障害者雇用納付金の申告期

限、障害者雇用調整金の申請期限
「（独）高齢・障害者雇用支援機構」
六月一日

- 健保・厚生保険料の納付
「郵便局または銀行」
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
「年金事務所」
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
「公共職業安定所」

編集後記

京都の緊急事態宣言から二週間が経過しました。『自粛』『お願い』を多くの人が受け入れているようで、一〇人以上並んでいるのが常のラーメン店前には、数人が並んでいるだけでした。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL http://k-fujita-sr.com