

にのだん社会保険労務士事務所便り 一たすき(襷)一

令和3年3月号 (No.16)

発行：にのだん社会保険労務士事務所

社会保険労務士 二之段 直哉（にのだん なおや）

642-0014 和歌山県海南市小野田 387-3

TEL&FAX：073-487-5578

携帯：090-6329-0847

メールアドレス：2ninodan@iris.eonet.ne.jp

★質問ございましたらお気軽にお問合わせください

ホームページ[にのだん社労士](#)で検索ください



～ものごとを前向きに受け止めるには～

この間、仕事でお世話になっている税理士の先生に「私、昔からですが、朝ふと目覚めた時けっこう4時44分の時が多く、いやな予兆か予感なのか不安になるんです」と話したところ「私だったら4が三つ揃っている。なんてラッキーなんだろうと思う」「しあわせが三つだよ」と言われ、とても良いアドバイスをいただけたと感じました。「幸せの三重奏」なのかもしれません。ちなみに起きた時に4時44分というのはよく聞く体験話で、これは人間の記憶の中で印象に残りやすいゾロ目の数字を意識的に覚えているため「いつも」と感じてしまう傾向があるとのこと。ただしその記憶に残る数字を「幸運」と思うか「不運」と思うかによって、ものごとの捉え方は大きく変わることを今回感じたのと同時に、全てのものごとに対して常に前向きに受け止めることが私にとって必要であると痛感しました。私自身、どちらかと言うと後ろ向きな性格に陥りやすいほうであると感じます。昔から思っていない、期待していないことが起こると「今日は運のない日やなあ」と真っ先に考えてしまう性格であったため、常に前向きに考えることを意識しようと日々奮闘しているのかもしれません。

ところで私の日々の業務は、社会保険労務士として雇用関係や労働関係、そして年金などに関する相談業務が大半を占めます。当然、自信

のある内容でしたら雄弁に語るかもしれませんが、自信がなければ曖昧な返答になりがちです。過去の自分なら「今日はアンラッキーな相談案件受けてしまったなあ」さらに「今日はついてないなあ」とまで考えていたかもしれません。しかしそんな私でも仕事に対しては、極力前向きに考えるよう常に心掛けているので、想定通り相談対応ができた時は「お客さんに喜んでもらえて良かったなあ」と心の中で当然思いますし、日頃あまり対応したことのないようなイレギュラー的な相談対応の場合は「私自身、勉強不足なところがありますので調べてからお答えします。少々お待ちください」と間を置き、その後難なく相談対応ができたときは「今日はイレギュラーな案件やったけど、自分の経験値がまた増えたなあ」「今日はお客さんのおかげで良い勉強させてもらった」と心の中で前向きに受け止めるよう日々実践しています。私にとっての強みは過去の様々な職業経験を通じて感じたことを社会保険労務士としてアドバイスに活かすこと、そして今後も様々な相談案件を数字の捉え方と同じように前向きに受け止めて解決の糸口を的確にアドバイスできるよう自己研鑽に努めていきます。

「雇用・労働・年金」などお尋ねしたいことがありましたら、まずは「にのだん社会保険労務士事務所」までお気軽にご相談ください。

～36 協定届の様式が変更になります～

36（サブロク）協定の話の前に、まず労働時間には当然限度が決められており「法定労働時間」として、原則1日8時間、1週40時間と労働基準法第32条で定められています。そして法定労働時間に対して、事業所ごとに就業規則や雇用契約で定めている労働時間を「所定労働時間」といいます。「所定労働時間」は「法定労働時間」を超えて設定することはできません。しかし事業所さんの業務内容や繁忙期によっては法定労働時間や所定労働時間を超えて働かなければならない場合があるかもしれません。その場合、労働基準法第36条で使用者は法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える時間外労働及び休日勤務などを命じる場合、労働組合や労働者を代表する者との書面による労使協定を結び労働基準監督署に届け出ることが義務付けられています。これがいわゆる36協定届となります。つまり、残業が発生するなら36協定届は事業所の規模に関係なく労働基準監督署に提出する必要があり、提出することにより免罰効果があるので、提出せずたとえ数時間でも、労働時間が法定労働時間を超えているのならば労働基準法違反になります。（変形労働時間制を導入している場合であっても36協定は必要となります） また36協定届が提出されれば、何時間でも残業が許されるわけではなく、原則として時間外労働は月45時間・年間360時間まで、特別な事情に

よる届出により月45時間を超えることが認められた場合であっても複数月の平均（2か月平均や6か月平均など）は必ず80時間を超えないこと、そして月単位では100時間未満にしなければならないなど厳密にルール化されています。（一部業種では猶予あり）

そして昨年4月より36協定届の様式が変更されたのに続いて、令和3年4月1日以降の提出については世の中の流れである本人による署名の場合の押印省略と労働者の代表者がルールに従って選出されていることを明確にするためのチェックボックスが新設（様式変更）されていますので新様式での提出の対応、そして未提出の場合はもちろんのこと、過去に提出されている場合でも有効期間（本来は1年間）を過ぎた提出もれが発生しないよう早めの対応が必要となりますのでご注意ください。

従業員さんからすれば、事業所さんの労働時間の適切な把握や管理への取り組みは安心して働ける職場への信頼＝離職率の低下につながりますし、残業時間削減さらには業務効率向上による労働生産性アップにつながる可能性があります。また人材を募集する際、残業時間の少ない事業所であることをPRすることにより、求職者からの応募が増える可能性もあります。36協定届の提出を機会に、業務分掌を見直すことで労働時間削減の糸口が見えてくるかもしれません。

求人情報掲示板「わかやまわーく」をご利用ください

にのだん社会保険労務士事務所ではPCやスマホで検索する求人情報掲示板「わかやまわーく」を運営しております。認知された求人情報サイトではないので、急を要する求人募集には不向きですが、ボリュームとこだわりのある求人情報内容の掲載や写真・動画の掲載など、充実した掲載枠を最大限活用していただくことにより、納得のいく中長期的な人材採用活動が可能となります。

現在、**掲載無料**のサイトとなっておりますのでお気軽にご活用ください。

※原稿のやり取りはメールのみ対応とさせていただきます。

ホームページ **わかやまわーく** で検索ください。

<https://wakayamawork.work>



～最後までお読みいただきありがとうございました～