

解説	< 法定労働時間 > 1日8時間、1週40時間と定められていますが、変形労働時間制を採用する場合を除いて、この時間を越えて労働させる場合は時間外労働となる。また法定休日とは1週間に1日の休日(変形休日制を採用する場合は4週4日)と定められておりますが、この休日に労働させる場合は休日労働となる。36協定は従業員の代表者と締結する必要がありますが、従業員の代表者の選出方法は●選出される代表者は、事業所全体の労働時間などの労働条件の計画・管理に関する権限を有する者などは管理監督者に出来ない●労働協定締結の代表者として適否につき、労働者に判断の機会が与えられていること、すなわち使用者の指名などの意向に沿って選出されていないこと●労働者の投票、挙手など民主的な方法によって選出されること < 書面の交付による明示事項 > (1) 労働契約の期間 (2) 就業の場所・従事する業務の内容 (3) 始業・就業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項 (4) 賃金の決定、計算・支払方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項 (5) 退職に関する事項 < 労働保険 > 労働者が災害を受けた場合、その労働者及び家族の生活を救済する為に設けられたのが労災保険です。(正式名称一労働者災害補償保険)労災保険の給付は、業務が原因で発生した病気・けが・障害・死亡について行われます。病気や怪我で賃金が支払われない時、休業補償給付を受けることが出来ます。給付額は平均賃金の6割ですが、休業特別給付が加算され、合計8割が支給されます。支給最長期間は1年6ヶ月です、それ以後は傷病保障年金に切り替わります。本人が死亡した場合、残された遺族に対して遺族補償年金が支給されます。 労働保険料は保険算定の基礎となるものを賃金とよび基本給や各種手当で賞与が含まれ退職金等は含まれない。雇用保険料および労災保険料は、両保険料を一括して、年に1回、労働基準監督署(事務組合に事務を委託している時は事務組合)にその申告と納付をすることになる。あらかじめ1年の保険料を概算で支払い、過年度分で過不足が発生した場合はその分を合わせて精算する独特の納付方法をとっている。 原則として経営者は保険の対象にはならないので、加入することはできない。保険料は全額が事業主の負担となっている。
例題	36協定について書きなさい。
解答	原則的に、社員の労働時間は1日8時間、1週間に40時間までとなる。この法定労働時間を超え、さらに労働してもらったとき・法定休日に労働してもらったときは、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要になる。この協定のことを労働基準法第36条に規定されていることから、通称「36協定」という。
例題	労災保険について書きなさい。
解答	業務上や通勤途中の災害によってケガや障害、死亡した場合に適用される保険で、すべての事業者が強制加入となる。労災保険は労働者全てに適用される保険なので、勤務時間が短いアルバイトやパートで雇われている労働者であっても保険給付を受けることができる。

問題	労災保険・雇用保険の保険料納付の仕組みについて答えなさい
解答	適用事業所における労災保険、雇用保険の保険料の納付事務は、毎年1回、保険年度(4月1日～翌年3月31日)の当初に、その年度の概算の保険料(概算保険料)を申告、納付する。そして、翌年保険年度が終了した時点で、実際に支払った賃金総額に基づいて計算した確定保険料と、すでに納付した概算保険料とを精算する仕組みを毎年繰り返している。