

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆36協定は誰のため？◆

「過労死等防止対策推進法案」が衆院厚生労働委員会で可決されました。

過労死を防ぐためにもまず 36協定を見直してみませんか。



■ 重要ポイント

長すぎる残業時間をなんとかしたい、そんな会社はまず、労働時間について労使協議の場をもち、適格性ある従業員の代表と36協定を結ぶことが第一歩。

36協定は労使双方のために重要なもの。

■ 36協定の必要な「時間外労働」とは

1週40時間または1日8時間を超える労働を「法定時間外労働」といいます。

この法定の労働時間を超える労働がある場合に、時間外労働の協定を結ばなければなりません。法定の時間外労働があるのであれば、従業員数にかかわらず、必ず結ばなければなりません。

■ 協定の必要な「休日労働」とは

1週間に1回ないしは4週4日の休日を与えなければなりません、これを法定休日といいます。

法定の休日に出勤を命じることがあるのなら、休日労働の協定を結ばなければなりません。

■ なぜ36協定というの

法定労働時間については労働基準法の第32条に、法定休日については第35条に定めがあります。

法律の労働時間及び休日を超えて労働させた場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）があります。

ただし、使用者が一定の要件を満たす労使協定を結び、労働基準監督署に届け出た場合、労働基準法違反とならないで、時間外労働や休日労働を命じることができるのです。

労働基準法第36条にこの時間外及び休日労働の協定のこと書いているので、条文番号から三六協定と呼ばれています。

■ 36協定の内容

36協定に書かなければならない項目は以下です。

- ① 時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- ② 業務の種類
- ③ 時間外労働をさせる労働者の数
- ④ 1日及び1か月、1年間などの一定の期間についての延長することができる時間（残業の時間数）
- ⑤ 有効期間の定め



ヤマボウシが美しい 5月29日

■ 業務の種類ごとに定められていますか

多くの会社では複数の業務の種類があると思います。製造、営業、経理事務といった仕事の種類です。

製造職が残業しなければならないとしたら、機械のトラブルのためや納期に対応するためなどが考えられます。営業なら顧客の都合でしょうか。経理事務であれば決算時の業務処理のためなどが考えられます。

業務の種類ごとに残業の具体的な事由を書くことになっています。業務を細かく分け、それぞれに事由を書くことで、ムダな残業を省くことが期待されます。

■ 時間外労働時間数はどうすれば

労働時間の延長については、限度基準が定められています。

一般の労働者の1か月の限度時間は45時間、1年360時間です。1か月の限度時間が45時間で、1年が12倍の540時間ではなく360時間になっている点に注意が必要です。

1年単位の変形労働時間制の対象者は、1か月の限度時間が42時間、1年の限度時間が320時間と厳しく設定されています。

これらの数字は時間外労働についてのもので、休日労働時間数は含みません。また、休日労働、深夜労働に限度時間はありません。

■ 限度基準の延長時間を超えるときは

繁忙期には45時間を超えてしまう・・・
そんな会社は、以下のような【特別条項】をつけて対応します。

「納期が集中し、納品が間に合わないとき、顧客都合による臨時打ち合わせその他特別の事情のある時に、過半数代表者と協議の上、1か月についての延長時間を80時間まで(1か月についての延長時間が45時間を超える回数は1年のうち6回以内)1年についての延長時間を600時間まで延長することができる。なお、1年45時間、1年360時間を超える時間外労働に係る割増賃金率は2割5分とする。」

■ 協定はいつ結ぶのか

36協定は労働基準監督署に届け出て初めて法的な効果が生じます。

協定は期間の始まる前に締結し、届け出を済ませておきましょう。

■ 協定はだれと結ぶのか

36協定は、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と結びます。

過半数代表者は、労働者側の利益代表者ですから、部長職にあるような管理職は過半数代表者となるには適当ではありません。

過半数代表者を選ぶためには、協定をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手あるいは話し合いなど民主的な手続きをとる必要があります。

従業員親睦会の代表を自動的に36協定の代表としていた36協定が無効とされた裁判例がありますから、従業員代表の選出については十分注意が必要です。

■ 従業員が一人の営業所でもその人と結ぶ

本社で届出をしていれば、離れた営業所でわざわざ36協定を結ぶ必要はないのでは？

イエエ、協定は事業場ごとに締結し、管轄の監督署に届け出るものです。

■ 協定の有効期間

36協定の期間は基本的に1年です。

内容をよく考えずに去年と同じ業務内容、同じ数字を入れた36協定を締結していませんか。

昨年、36協定の限度時間を超えるような時間外労働はなかったでしょうか。今年の業務計画、人員の配置に基づいて、限度時間数は適正でしょうか。

きちんと代表を選出し、内容のある協議を経て、36協定を結びたいものです。

締結後はその内容が、従業員すべてに周知されていることも重要です。

■ 残業代を支払っていても

労働時間に応じきちんと残業代を払っているし、従業員から時間外・休日労働の協定について聞かれたことはない、そんな会社もあるでしょう。

けれども、36協定を毎年きちんと結ぶことは、過重労働トラブルを防ぐ基本です。労使の信頼関係を築くことにつながる、労使双方のために重要なことなのです。

トピックス

パートタイム労働法が変わります 平成26年4月23日公布

正社員と差別的取扱いが禁止されるパート労働者については、これまで、次の(1)~(3)のいずれにも該当する者とされていましたが、改正後は(1)と(2)に該当すれば、有期労働契約を締結しているパート労働者も正社員と差別的取扱いが禁止されることになります。

【正社員と差別的取扱いが禁止されるパート労働者】

- (1) 職務内容が正社員と同一
- (2) 人材活用の仕組み(人事異動等の有無や範囲)が正社員と同一
- (3) 無期労働契約を締結している

⇒【改正後】上記(1)(2)が同一であれば、正社員と差別的取扱いが禁止されます。

また、パート労働者を雇い入れた企業に対し、賃金制度、教育訓練・福利厚生の利用機会、正社員転換制度についての説明義務が新設されます。

雇用形態区分に応じ、合理的な基準を定めて処遇することがますます重要になりそうです。



労働法の言葉

～ 生理休暇 ～



生理日の就業が著しく困難な女性が休暇(半日、時間単位でも足ります)を請求したときは、その者を就業させてはなりません。

(労基法第68条)

この生理休暇について、ノーワークノーペイの原則で、賃金の支払い義務はありません。

【スタッフからひとこと】

扶養家族の父母の年金増額に注意!

家族を健康保険の扶養にできる要件は年収130万円(60歳以上の人は180万円)未満です。

65歳になるなどで年金額が増額になり、180万円を超える見込みとなると扶養から外さなければならなくなります。年金の振込月から、扶養でなくなります。

手続きを忘れていた間に保険証を使うと医療費を返還という問題が起きますので、注意が必要です。

【年金相談員を1日勤めました】 5月□日

ゆうちょ銀行で年金の相談の仕事をしました。

相談に来られたのはもうすぐ60歳になるというサラリーマン。

「年金のことは全く分からないので、一般的な仕組みをまず知りたい。会社には60歳を過ぎて働いている人が何人かいるが、給与が下がっているようだし、その人たちに残業をしてほしいときに、残業してもらえず、困っていると聞いているが、どういうこと・・・」

60歳を過ぎて賃金が75%未満に下がったときには、雇用継続給付金というお金が職安からもらえること、60歳になる前の半年の賃金の平均額が60歳到達時の賃金となることを説明しました。

年金は61歳からもらえますが、給与額によっては減額されます。雇用継続給付金をもらうとさらに減額されます…知らないことばかりだった、相談に来てよかったと感謝されました。

社労士仲間と6月15日年金相談会をします。少しでも不安を解消するお役にたてれば…

