



特定社会保険労務士

ヒライ先生の

Q&A

〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

時間外労働や休日労働の届出(36協定)

Q

当店は、パートも含め5人程度の従業員で営業している飲食店ですが、最近、規模の大小を問わず従業員に残業をさせる場合には、労使協定が必要と聞きました。私どものような小規模な店でも本当に協定を締結し届け出る必要があるのでしょうか？

A

従業員に残業(時間外労働)や休日労働をさせる場合には、規模の大小にかかわらず労働基準法第三十六条の規定により、時間外労働・休日労働に関する協定届け(以下「36協定」という)を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。個人事業所だからとか、小規模だからとか、サービス業だから残業は当たり前だからといった理由で、36協定を締結せず届け出ないことは違法となります。また、届け出た36協定の範囲内でのみ時間外労働や休日労働させることが可能となります。

ワンポイント・アドバイス

36協定の締結にあたって注意すべき点につきのような事があります。

1. 時間外労働の限度に関する基準

労働時間の延長については、無制限に認められているわけではなく、時間外労働の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)に適合したものであるようにしなければなりません。

例えば、一般労働者の場合の一箇月間の延長時間の限度は45時間とされており、一年間では360時間を超えないものとされています。ただし、臨時的に時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える延長時間とすることができますが、必要最小限にとどめられるべきものです。

2. 労使協定の締結当事者となる過半数代表者の適正な選出

過半数代表者となることができる労働者の要件としては、労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないことや36協定を締結するための過半数代

表者を選出することを明らかにしたうえで、投票、挙手などにより選出することが必要です。会社の代表者が過半数代表者を指名したり、社員親睦会の幹事などを自動的に過半数代表者とした場合等は、その36協定が無効となります。親睦団体の代表者が自動的に過半数代表者となり36協定が無効となった判例として、最高裁まで争われた「トーコロ事件」がありますので、判例紹介として来月号から掲載します。

【参考】

労働基準法(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第二十一条から第三十一条の五まで若しくは第四十条の労働時間(以下この条において「労働時間」という)又は前条の休日(以下この項において「休日」という)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。(以下略)

詳細については厚生労働省HPや岐阜労働局HP(36協定届)をご覧ください。