

つちはし事務所通信

1

January
2019



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2019年1月1日

働き方改革関連法－時間外労働の上限規制③

平成 31(2019)年4月に主要な改正規定の施行を控えた「働き方改革関連法」について、前回に引き続き、時間外労働の上限規制(労働基準法の改正)を取り上げます。今回は、新たな 36 協定に関する指針に注目しています。

.....時間外労働の上限規制③ 新たな 36 協定に関する指針のポイント.....

【新たな 36 協定に関する指針のポイント】

指針の正式名称は、「労働基準法第 36 条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平成 30 年厚生労働省告示 323 号)」。

次のような留意事項が定められています。

- 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意しなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めなければならない。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、時間外労働について法 37 条1項の政令で定める率(2割5分以上)を超える率とするように努めなければならない。
- 有期雇用労働者などで、1か月未満の期間で労働するものの時間外労働については、次の「目安時間*」を超えないものとするように努めなければならない。

* 目安時間⇒ 1週間:15 時間 | 2週間:27 時間 | 4週間:43 時間

- 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めなければならない。
- 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければならない。
 - ① 医師による面接指導
 - ② 深夜業の回数制限
 - ③ 終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
 - ④ 代償休日・特別な休暇の付与
 - ⑤ 健康診断
 - ⑥ 連続休暇の取得
 - ⑦ 心とからだの相談窓口の設置
 - ⑧ 配置転換
 - ⑨ 産業医等による助言・指導や保健指導



★上記指針に関して、労働基準法では「労使当事者は、当該 36 協定(時間外・休日労働協定)の内容が指針に適合したものとなるようにしなければならない。」とされており、また、「行政官庁(労働基準監督署長)は、指針に関し、労使当事者に必要な助言及び指導を行うことができるものとし、当該助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。」とされています。

この指針の内容に沿って労働基準監督署の指導が行われることとなりますので、必ずチェックをしておきたいところです。

なお、上限規制は、平成 31(2019)年4月から施行されますが、中小企業への適用はそこから1年遅れとなります。しかし、中小企業においても早めに準備しておく必要があるでしょう。助成金を利用できる可能性もありますので、詳しくはお早めにつちはし事務所までご相談ください。



トピのクス より適正な選出が求められる従業員の過半数代表者

年度単位(4月から翌年3月)で36協定を締結している企業では、新年度にむけて36協定の準備を進める頃かと思えます。36協定では、従業員の過半数で組織する労働組合がない場合、従業員の過半数代表者(以下、「過半数代表者」という)を選出する必要がありますが、その適正な選出の重要性が増しています。

【1. 過半数代表者の適正な演出】

過半数代表者を選出するときは、管理監督者に該当しないこと、民主的な手続きがとられている事といった要件を満たしている必要があります。そして、2019年4月より、さらに「使用者の意向に基づき選出されたものではないこと」という要件が追加されます。

そのため、会社が過半数代表者となる人を指名し、従業員の過半数の信任を得ないまま36協定を締結し届け出を行っているような事例では、今後、その36協定の有効性が問題となる可能性が高まります。

【2. 過半数代表者を必要とする協定】

36協定の他にも、過半数代表者との書面による協定等を必要とするものがあります。主なものは次の通りです。

- ・賃金控除に関する労使協定
- ・1ヶ月単位の変形労働時間制の労使協定(就業規則で規定しない場合)
- ・1年単位の変形労働時間制の労使協定
- ・1週間単位の変形労働時間制の労使協定
- ・専門業務型裁量労働制の労使協定
- ・事業場外労働の労使協定(みなし時間が8時間を超える場合のみ)
- ・一斉休憩の適用除外に関する労使協定
- ・年次有給休暇の計画的付与の労使協定
- ・育児・介護休業等の適用除外者に関する労使協定



協定の種類によっては、毎年締結を必要とするものがあるため、有効期限が到来していないか点検しておきましょう。また、労働基準監督署への届出の要否についても協定ごとに異なります。

【3. 就業規則・36協定の本社一括届】

労使協定等の労働基準監督署への届出は、複数の事業場がある企業では、原則として事業場ごとに行うこととなっています。

就業規則や36協定については、本社と各事業場の内容が同一である場合等の要件を満たした場合、本社において一括して届け出ることが可能です。ただし、36協定については、各事業場の従業員の過半数で組織された労働組合があることが、一括で届け出の要件となっているため、過半数代表者を選出する企業では、36協定を本社において一括して届け出ることができません。

従業員の過半数代表者の選出母数となる従業員には、管理監督者を含み、その事業場で雇用される従業員全員が対象になります。管理監督者は過半数代表者にはなれませんが、選出母数には含める必要があります。選出母数となる人数が正確に把握されていないと、適正な過半数代表であるかどうかの確認ができないこととなります。労働基準監督署による監督指導などで指摘を受けないようにするためにも、適正な選出を行うようにしましょう。

あしがき◆つちはし事務所より

あけましておめでとうございます。本年も、職員一同よろしくお申し上げます<(_)>

☆天皇が譲位され新しい元号の元年となる今年は、働き方改革元年でもあります。本年4月1日

の法施行にさきがけ、年末には労働時間の上限規制と年次有給休暇の確実な付与についての詳細な資料が厚生労働省から発表されています。働き方改革時代の働き方について、今年もお客様の職場にプラスとなる提案をさせていただきたいと考えております。不明なことがございましたら、いつでもお問い合わせください。

☆同じく年末に発表された「同一労働同一賃金に関する指針」。パートと有期労働者については、同一労働同一賃金に関する法施行は2020年ですが、派遣労働者は2019年からの施行となります。同一労働同一賃金の議論も年明けから本格的になってきそうです。賃金制度の変更には、時間が必要です。賃金制度についてのご相談は、お早めにつちはし事務所までお願いいたします。

