



社労士事務所プランツ

〒105-0012 東京都港区芝大門 1-10-11

芝大門センタービル 10F

TEL 03-6880-9064 FAX 03-6880-9201

36 協定届の作成を進めましょう

労働基準法第 36 条には 1 日 8 時間、週 40 時間を超える時間外労働を行わせる場合には、時間外労働の上限時間等に関する労使協定「36 (サブロク) 協定」を締結し、労働基準監督署に届出しなければならないことを定めています。

先日、某ディスカウントストアD社が従業員に 36 協定に定める時間外労働を超える残業を行わせていたとして、東京労働局は労働基準法違反の疑いで、D社と東京エリアを管轄する支社長と店長ら数人を検察当局に書類送検する方針を固めたというニュースがありました。

残業や休日労働がない会社が必ず労働基準監督署に提出しなければならない 36 協定。年 1 回の定例業務として形骸化してしまい、労働基準監督署の調査で実態と合っていないことを指摘されることも少なくありません。今月のニュースでは『36 協定』の内容を解説します。

★協定しなければならない事項

- ① 時間外又は休日労働をさせる必要がある**具体的理由**
- ② 時間外又は休日労働をさせる必要がある**業務の種類**
- ③ 時間外又は休日労働をさせる必要がある**労働者数**
- ④ **1日**について**延長できる時間**
- ⑤ 1日を超える**一定期間**について**延長できる時間**
- ⑥ **有効期間**

実態に合っていない協定は無効となり、労働基準法第 32 条違反となります。(6ヶ月以上、30万円未満の罰金)

★延長させることができる時間外労働の上限

(1) 1日の延長時間の限度

法令で定める危険有害業務(坑内労働など)は 2 時間までとされていますが、それら以外の業務については原則として規制はありません。

(2) 1日を超える延長時間の限度

建設の業務や自動車運転の業務等の一部の適用除外業務除き、「1日を超え 3ヶ月以内の期間」と「1年間」については次の表に定めるとおりです。

期間	1週間	2週間	4週間	1箇月	2箇月	3箇月	1年
時間	15H	27H	43H	45H	81H	120H	360H

(3) 特別状況付き協定における延長時間の限度

特別な事情等があったときに(2)の延長時間をさらに超えることが予想される場合には、特別条項付き協定を締結します。ただし、(2)の延長時間を超えることができるのは年の半分までです。

★労働者代表の選出と協定の締結・届出

労働者の過半数組合がある場合は労働組合と、ない場合には労働者の過半数代表者に協定の署名・捺印をしてもらうこととなります。労働者代表は、民主的な方法(投票や挙手、話し合いなど)で選出されていることが明確でなければなりません。事業主側から指名した従業員を労働者代表として協定に署名捺印をしていたケースで、無効とされたケースがあります。

協定は締結しただけでは足りず労働基準監督署に届出して有効になります。協定は見やすい場所に掲示や備え付けるなどして、従業員に周知します。



労務管理 Q&A ＜退職勧奨とは何か？＞

Q. 『退職勧奨による退職』とはなんですか？
『解雇』との違いを教えてください。

A. 「退職勧奨」とは雇用者から労働者に対して退職することを促すことです。その結果として労働者の判断で退職することが『退職勧奨による退職』です。一方、解雇とは雇用者側から一方的に労働者を退職させる（契約を解除する）ことです。

＜解説＞

労働契約とは、労働者が使用者に雇用されて労働に従事し、その対価として使用者が労働者に賃金を支払うことを合意する契約です。その契約を労働者側の都合で解約をするのが「自主退職」、使用者側の都合で解約をするのが「解雇」と整理することができます。

「退職勧奨」は会社側から従業員に退職するように促すのみで、最終的な判断は労働者側にあります。就業することを希望しているのであれば拒否すればよいわけで、この点が一方的に労働契約を解約する「解雇」とは異なるところです。

退職勧奨に応じて退職することは「解雇」ではない以上、労働基準法に定める解雇予告手当の支払い義務はありませんし、解雇制限等の適用は受けません。しかし、執拗な退職勧奨を行えば不法行為となります。

3～4ヶ月の間に11回から13回にわたり20分から長いときは2時間にも及ぶ退職勧奨を行ったもの（下関商業高校事件 最-小判昭 55.7.10）、自主退職はしない旨を明言した後にも上司が「辞めて頂くのが筋です。」「懲戒免職になったほうがいいんですか。」などの直接的な表現を用いて、長時間の面談を行って退職を求めたもの（日本航空事件 東京高裁平成 24.11.29 判決）、などで執拗な退職勧奨が不法行為に当たると判断され、慰謝料の請求が認められたというケースがあります。

ちょっと手続の相談いいですか？ ＜就業規則の届出＞

当社には就業規則がありません。当社には作成義務がありますか？

労働基準法第 89 条には、常時 10 人以上の労働者を雇用する場合には、就業規則を作成して労働基準監督署に届け出なければならないことを定めています。

ここでいう「常時 10 人以上の労働者」には、正社員はもちろん契約社員やアルバイトも含まれます。（派遣会社から受け入れている派遣スタッフは含めません。）つまり、正社員は 2 名だけど常勤のアルバイトが 10 名いる事業所では作成義務があるわけです。また、人数カウントは企業単位ではなく、事業場単位で行います。例えば正社員が 30 人いる企業でも、複数の店舗や工場を持ち、いずれの店舗等も常時 10 人未満であるという場合には作成義務は有りません。

就業規則は、業務に従事する上で遵守しなければならない規律をさだめ、従業員全員に適用する賃金や労働時間、休日、休暇といった諸条件を記載する会社のルールブックです。労使トラブルの発生時に就業規則の有無が重要になることもありますから、10 人未満でも作成しておくことで労務リスクを軽減することができます。

＜今月の一言コメント＞

2月14日はバレンタインデーですが、息子が通う幼稚園ではチョコをあげることを禁止しているそうです。

確かに貰っても、貰えなくても、我が家では子供よりも親の方が気になってしまいます。

～お問い合わせ先～

社労士事務所プランツ

営業時間 9:00 ~ 18:00

TEL: 03-6880-9064

担当: 畠山 (ハタケヤマ)

E-mail hatake@sr-plants.com