

なかお事務所 ダイジェスト!

社会保険労務士事務所 なかお事務所報

9月号

○今月の特集
36協定とは

○これってアリ? ナシ?
時間外労働の義務

ご案内

なかお事務所の代表をしております、
社会保険労務士の中尾です。



弊事務所主催で「平成23年度の税制改正と助成金」セミナーを
開催いたします。

10月6日(木)19:00から東武東上線 志木駅の「ほっとぷらざ」です。

参加費無料となっておりますので、
みなさまのご参加をお待ちしております。

○今月の数字
<16.412%>

○ちょっと一服
さかなコーナー
秋はサンマ!

今月の特集

36協定とは

残業や休日出勤をする場合にしなければならないこと

そもそも法律で、労働時間に関しては、
「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間、1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」(労基法32条1項、2項)
としています。※1

しかし、会社運営をしていくうえで、残業や休日出勤はどうしても発生してしまいます。※2
そこで、「あらかじめ会社と労働者で残業や休日出勤の取決め(協定)を一定の範囲内でおけば残業や休日出勤をさせてもいいですよ。」としています。(労基法36条等)
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」といいます。

1. どのような協定届が必要なのか

あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要です。

- ・何時間残業の可能性がありますよ
- ・何日休日出勤する可能性がありますよ
- ・対象人数は何人ですよ
- ・残業や休日出勤の上限は法令に違反しません

と言うような内容の協定を、あらかじめ届け出ておくわけです。
また、法令の上限を超えてしまう場合などでは、特別条項を附することもあります。

2. 「36協定」の締結が必要な単位(事業場)

36協定は「事業場単位」、つまり1つの会社で別々の場所に工場・支店などがある場合は、通常はその工場・支店などがそれぞれ1つの事業場に当たりますので工場・支店などに36協定を締結し、それぞれの所在地を管轄する労働基準監督署長に届け出る必要があります。また、本社で一括して届け出ることもできます。

3. 割増賃金の支払い

法定時間外労働をさせた場合は2割5分以上の、法定休日労働をさせた場合は3割5分以上の割増賃金を支払う必要がありますので注意が必要です。

※1 法定労働時間とは、1日8時間、1週40時間(特例措置対象事業場については44時間、また変形労働時間制を採用する場合を除く)を言います。

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)を言う。

※2 ここで言う「残業」とは、法定時間外労働(法定労働時間を超えて労働させる場合)。「休日出勤」とは、法定休日労働(法定休日に労働させる場合)を指します。

36協定などのご質問やご相談は、弊事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

これってアリ？ナシ？

時間外労働の義務と36協定・就業規則

【労働者から度重なる残業の拒否があった場合、懲戒をするのはアリ？】

※36協定とは、「時間外・休日労働に関する協定書」を指します。

★結論：**アリ!**

残業をさせる合理的理由(必要性)、36協定の締結、就業規則等による合理性のある規定があれば労働者は残業する義務がある。(ただし、傷病など労働者側に残業を拒否する正当な事由のある場合を除く。)

★ポイント

- ① 残業をさせる合理的理由と必要性
- ② 有効に締結・届出られた36協定の存在
- ③ 就業規則等の規定内容が合理的である

の要件を満たしている場合は、労働者に残業する義務があり、また懲戒する理由にもなります。

★判例では

時間外労働をさせることを、使用者と労働者(の過半数代表者等)との間で36協定を締結し、これを所管労働基準監督署長へ届け出た場合において、就業規則等に36協定の範囲内で一定の業務上の事由があり、労働契約に定める労働時間を延長して労働させることができる旨を定めているときで、その就業規則等の規定の内容が合理的なものである限り、その規定の適用を受ける労働者は労働契約に定める労働時間を超えて労働する義務を負うものである。(最高裁H3.11.28第一小法廷判決 一部抜粋)

となっています。

★36協定の重要性

「たかが紙切れ一枚」ではありません。36協定の締結と届出があって、はじめて法定の労働時間を超えて残業が認められます。(上限はありますが)

これは労働基準法で定められていることなので、法的義務があるのです。

法定の労働時間を超えて残業させるには、この36協定の締結と届出が必要となるのです。

★就業規則の重要性

判例でもあるように、会社のルールブックである就業規則に残業することがあることやその理由を明記する必要があります。

就業規則は残業のことだけでなく、働くための会社と労働者、双方の守るべきことを「約束」するものですから、会社の目標やビジョン、実態と現状から見て作成し、かつ運用できるものにすることが重要です。

就業規則は、労務管理の“要”です。

36協定・就業規則などのご質問やご相談は、弊社事務所までお気軽にご連絡くださいませ。

今月の数字 <16.412%>

この数字は平成23年9月分(10月納付分)からの厚生年金保険率です。(一般被保険者)
今回、改定された厚生年金保険の保険料率は
「平成23年9月分(同年10月納付分)から平成24年8月分(同年9月納付分)まで」の
保険料を計算する際の基礎となります。

◎一般の被保険者の場合

(現行) …16.058%
(平成23年9月～)…16.412% となります。

厚生年金保険料は等級別に設定されていますので、
今回の改正では給与等の総額が25万円の人で20,875円から21,336円になります。

春は健康保険料、秋は厚生年金保険料と年2回社会保険料が上がるので、
働く人と会社にも大きな負担になりますよね。

ちょっと一息さかなコーナー

季節はもう秋ですね。
秋と言えばサンマです。



魚屋さんでサンマを買うとウロコがないですよ。ね。
でも、実はサンマもちゃんとウロコがあるんです。

サンマ漁は棒受網を使った、光に集まる習性を利用する漁法が主流で、光に集まったサンマを一網打尽にします。

サンマの鱗は大変はがれやすいので、網の中で暴れている内に取れてしまうことが多く、
店頭で並ぶときにはウロコがなくなっているだけなんです。

よく秋刀魚の内臓から小さな鱗が出てくることはありませんか？あれが秋刀魚のウロコです。

網の中で暴れているうちにウロコを飲み込んでしまっているんですね。

編集後記

今月は暑い日が続きましたね。

うちで飼っている犬の”よもぎ“の散歩は、熱中症にならないように、朝6時前に行くようにしていたので、毎朝5時起きになっていました。

おかげで涼しい午前中から仕事に取り掛かれ効率的でした。

(平成23年9月号)



なかお事務所
社会保険労務士・行政書士・FP
代表 中尾 宏昭

埼玉県志木市本町5-13-28
和智ビル603

メール: info@nakao-jimusho.com
H P : www.nakao-jimusho.com
T E L : 048-476-5753

