

■労働関係指標

完全失業率	9月の完全失業率(季節調整値) 3.0% (前月差0.1ポイント低下)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.38倍 (前月に比べて0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,449万人 (前月差15万人減)	定期給与	現金給与総額(原数値) 265,325円 (前年同月比0.2%増)

Topics 1. 時間外労働・休日労働に関する協定届(36協定)作成の留意点

先月、広告代理店最大手に勤めていた女性新入社員の自殺が、労災認定されたことを受け、労働局が違法な長時間労働の疑いで強制捜査に入りました。また、政府は長時間労働に歯止めをかけるため、労働基準監督署の立ち入り調査の基準を1か月の残業時間100時間から80時間に引き下げる方針を定めるなど、時間外労働を見直す時機が来ているといえます。そこで今回は、改めて時間外労働・休日労働に関する協定届(通称 36協定)についてご紹介いたします。

Point1 36協定の届出意味と協定事項について

労働基準法では1日および1週の労働時間ならびに休日数を定めており、原則的にはその法定労働時間を超えて労働者を働かせることはできません。ただし、同法36条の規定により36協定を締結し労働基準監督署長に届け出ることを要件として、法定労働時間を超える労働をさせることが可能となります。必要な協定事項は、次の通りです。

【必要な協定事項】

- ・時間外労働をさせる必要のある具体的な事由
- ・1日について延長することができる時間
- ・時間外労働をさせる必要のある業務の種類
- ・1日を超える一定の期間について延長することができる時間
- ・時間外労働をさせる必要のある労働者数
- ・有効期間

Point2 過半数代表者を選出するための正しい手続きについて

過半数代表者になることができる労働者の要件と、正しい選出手続きは、下記のとおりです。過半数代表者の選出が適正に行われていない場合、36協定を締結し、届け出ても無効となります。

【労働者の要件】

監督または管理の地位にある者でないこと。

【適正な選出方法】

投票、挙手の他に労働者の話し合いや持ち回り決議などにより選出をします。労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続きが取られていることが必要となります。会社の代表者が特定の労働者を指名した場合は、適正な手続きを経ているとはいえ、無効となります。

Point3 特別条項付き協定とは

臨時的に延長限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別な事情が予想される場合には、特別条項付き協定を締結することによりさらに延長した時間を設定することが可能です。

特別な事情とは一時的または突発的に発生する業務に限定されており、年の半分を超えない範囲で定める必要があります。具体例としては、予算、決算業務やクレーム対応、機械等のトラブル対応などが該当します。事由を特定しない、繁忙な時などといった内容では臨時的とは認められません。

特別条項における限度時間は労使間で自由に定めることが可能ですが、過度な限度時間の設定は過重労働による健康障害を招くこともあり注意が必要です。

TOPICS 2. 長時間労働撲滅へ～行政の対応～

昨年、東京と大阪にブラック企業撲滅のための「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)が新設され、今年4月には残業80時間超の企業の監督指導体制を強めると発表されました。その体制下での強制捜査は、「長時間労働撲滅」という行政の強いメッセージを感じる捜査となりました。最近の「長時間労働」に対する行政の主な対応についてご紹介いたします。

【2015年7月】靴の小売店チェーン運営会社 役員を書類送検

複数の店舗で、36協定で定めた時間外労働の上限を超えて月100時間前後の残業をさせた疑い。これまで、行政が指導を行ってきたが十分な改善が見られず、特別対策班(かとか)が、役員を書類送検。

【2016年1月】大手ディスカウントストア 法人及び役員を書類送検

36協定で定めた時間外労働の上限を超え、3ヶ月で最長約400時間の時間外労働を行かせた疑い。2008年以降、41件もの是正勧告を受けながら、改善されなかったため、「かとか」が送検。

【2016年5月】違法な長時間労働を行った会社の企業名公表

月100時間を超える違法な長時間労働が複数の事業所で行われていたとして、千葉労働局は是正勧告を行うとともに、企業名を公表した。これまでは書類送検等に至った段階で企業名を公表していたが、是正勧告の段階での企業名公表は全国で初めて。

【2016年11月】広告代理店大手 本社と3支社に一齐強制捜査

36協定の上限を超えた違法な長時間の残業をさせていたことに加え、不適切な労務管理が行われていた疑い。近年、複数回にわたる是正勧告が出ていたにも関わらず、改善されていなかったこと、今回の過労自殺以前にも長時間労働による過労自殺があったことを受け、「かとか」が大規模な強制捜査を実施。

「働き方改革」のひとつである長時間労働の是正を行政が強く推し進めようとしていることが分かります。今後も監督官を増員して監督や取り締まりを強化していくと、先日発表されました。長時間労働是正のための労基法改正も近々実施されることも予想されます。時間外労働のあり方を見直し、リスクに備えましょう。

TOPICS 3. 「ビジネスの影と光」

先日、知己の参議院議員 M 氏にお会いし、今回の国会で成立した外国人技能実習制度の改正法案についてお話を伺いました。外国人技能実習制度は、「現代の奴隷制度」などとすら呼ばれ、メディアからも酷評されることの多いものです。確かに、低賃金での長時間労働が常態化し、かつ残業代の未払いも多発しているにも関わらず、監理団体やJITCO(国際研修協力機構)による管理・監督が不十分だった面は否めません。今後は、改正法に基づいて、強力な認可権限を持つ「外国人技能実習機構」が新設されることになりませんが、どの程度実効性を持つのか、注目されています。

そもそもこの制度の根本的な問題として、日本の優れた技術を本国に持ち帰ってもらい、途上国の発展に資するというのが制度の理念なのに、受け入れる中小企業側は、単に日本人に不人気な職種でも低賃金で働いてくれる人材を確保したいのが本音であった、ということがあります。正直私も、「日本の優れた技術を本国に持ち帰る」などという美しい実体など、存在しないのではないかと疑っていました。

しかし、存在するのです。四国の有名企業I造船は、中国の大連に5000人規模の大工場を設立し、我が国屈指の造船会社に成長しました。この大連工場で現場の中心になっている技能者の多くは、外国人技能実習生として四国の本社で働いたメンバーなのです。まさに、技術を本国に持ち帰って活躍しているわけです。

そして、今回の法改正の目玉は、介護職での実習生受け入れです。我が国介護業界での人手不足は喧伝されるところで、2025年時点で職員38万人が不足とも報道されています。その解消に役立つものと、業界関係者には大いに期待されています。一方、これは人材を送り出す国にとってもメリットがあるのです。例えば中国では、中産階級の爆発的な増加により、これまでは顕在化していなかった介護人材の不足が、2025年には300万人にも達するという予測がなされているそうです。日本で介護技術を学んだ人材が、帰国後に貴重な戦力として活躍することが、今から期待されています。これは当然、日本の介護関連企業にとっても大きなマーケットになりえます。

何事にも「光と影」がありますが、最近のメディアは「影」ばかり追いかけ、「光」をあえて報道しない傾向があります。どんなビジネスでも、「光」の部分を見逃さないことが、チャンスに繋がるものと改めて感じている次第です。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記 《師走》冬至にゆず湯でホカホカ!!

今年の冬至は12月21日です。冬至とは北半球において太陽の位置が1年で最も低くなる日で、日照時間が最も短くなります。1年で最も日が短いということは、翌日から日が長くなっていくこと。そこで、冬至を太陽が生まれ変わる日ととらえ、古くから世界各地で冬至の祝祭が盛大に行われていたそうです。冬至になると南京をたべたり、ゆず湯に入ったり。ゆず湯に入る理由は寿命が長く病気にも強い柚子の木にならって、柚子風呂に入って

無病息災を祈る風習になったと言われています。実際ゆず湯は風邪予防にも効果が高く、肌の乾燥も防げます。また、柑橘類のさわやかな匂いでリラックス効果もあります。私は小さいころ毎年冬至になると祖母の家に行き、庭のゆずを収穫し、お風呂にゆずをたくさん浮かべて入ることが大好きでした。現在は一人暮らしでなかなかゆずをたくさん浮かべてお風呂に入ることは難しいですが、入浴剤でリラックスしたお風呂時間を楽しみたいと思います。(知)



Facebook 毎週火・木更新★

Facebookにて最新情報をお届けしております

<https://www.facebook.com/arcandpartners>



いいね! お待ちしています!



プライバシーマーク
取得いたしました



10840560