

### ■労働関係指標

|                 |  |        |  |
|-----------------|--|--------|--|
| 完全失業率           | 10月の完全失業率(季節調整値)<br><b>2.4%</b> (前月比0.1ポイント上昇) | 有効求人倍率 | 有効求人倍率(季節調整値)<br><b>1.62倍</b> (前月に比べて0.02ポイント低下) |
| 就業者数<br>(季節調整値) | <b>6,688万人</b><br>(前月差23万人増加)                  | 定期給与   | 現金給与総額(原数値)<br><b>271,333円</b> (前年同月比1.5%増)      |

## Topics 1. 労使協定の基礎知識

労働基準法(以下労基法)には、労使協定を要件として適用できる制度などがあります。今回はあらためて労使協定の意義やどんな種類があるのかをまとめてみたいと思います。

### Point1 労使協定の役割とは

労基法の各規定は原則的に全ての労働者に適用され、使用者はその規制を受けます。しかし職場の多様な実情を考慮し、例外として使用者が規制を免れる余地も認めており、その例外要件として求められるのが「労使協定」という手続きです。なかでも一番代表的なのが「36協定」です。使用者は36協定を締結し労基署に届け出ることによって、法定労働時間を超過して労働者を労働させても労基法違反に問われることはありません。これを「免罰効果」と呼びます。

### Point2 労使協定に必要な手続きとは

#### 1. 過半数労働者との同意

「事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、それがない場合には労働者の過半数を代表する者との書面による協定」

原則、適用される労基法の規制を例外的に解除してもらうための手続きなので、「過半数」という集団的な労働者の同意を要することとされています。

～「過半数労働者」に含まれる労働者(注意すべきポイント)～

- ・労働時間規定の適用がない法41条2号の規定に該当する管理監督者
- ・パート・アルバイトなど短時間労働者、産休・育休中の労働者、退職者

#### 2. 「労働者の過半数を代表する者」の選任

- ・管理監督者ではない者
- ・労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにして実施される投票・挙手等の民主的な方法による手続きにより選出された者であること

※適正な手続きを経ていない場合には協定が無効となります。近年の調査では選任方法に関して確認をされるケースも増えていますので、選任方法に関する記録等を残しておくことをお勧めします。

### Point3 どのようなものが労使協定により適用できる?

規制解除・免罰効力をもつ労使協定は、労基法において例外を認める制度のため、全ての規定に適用されるわけではなく、労基法が特にその旨を定めたものにはしか認められません。主要なものは次のとおりです。

| 労使協定の種類                          | 法律・条文     | 労基署への届出 | 有効期間の定め |
|----------------------------------|-----------|---------|---------|
| 時間外・休日労働に関する協定(36協定)             | 労基法36条    | 要       | 要       |
| 1年単位の変形労働時間制に関する協定               | 労基法32条の4  | 要       | 要       |
| フレックスタイム制に関する協定                  | 労基法32条の3  | 不要      | 不要      |
| 一斉休憩の適用除外に関する協定                  | 労基法34条の2項 | 不要      | 不要      |
| 法定控除項目以外の賃金控除に関する協定<br>※賃金全額払の例外 | 労基法24条1項  | 不要      | 不要      |
| 年次有給休暇の計画的付与に関する協定               | 労基法39条6項  | 不要      | 不要      |

労使協定を要件として適用できる制度は上記以外にもあります。これからの時代にあわせた柔軟な働き方を進めるにあたっては、法規制を解除する労使協定締結を要件とされる場面も増えるのではないのでしょうか。ご不明な点がございましたら、弊社担当者にご相談ください。

## トピックス 2. 36協定の新様式対応について

2019年4月(中小企業は2020年4月)以降に協定する「時間外労働・休日労働に関する協定」(以下、36協定)の様式が変更になります。今回はその変更点についてご紹介いたしますので、今後協定される場合は新様式での協定もご検討ください。

### 主な変更点①

一般条項の場合と特別条項を設ける場合で様式が分かれます。特別条項を設ける場合の様式は2枚組となり、2枚目に特別条項の内容を記載することになります。

### 主な変更点②

特別条項を設ける場合、健康確保措置を定めることが必要です。

### 主な変更点③

時間外労働時間上限規制(年720時間、1ヶ月においては100時間未満かつ2~6ヶ月平均で80時間以内)の法改正点を盛り込んだ内容であることが必要です。

特に変更点②について今後は労働基準監督署による監督指導において重要視されることが予想されます。健康確保措置は以下10個の選択肢の中から1つ以上の措置を選択し、36協定で定めることが求められています。

1. 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること
2. 1ヶ月における深夜労働の回数を一定回数以内とすること
3. 勤務インターバルを設定すること
4. 勤務状況及び健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること
5. 勤務状況及び健康状態に応じて、健康診断を実施すること
6. 年次有給休暇取得の連続取得を含めてその取得を促進すること
7. 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること
8. 勤務状況及び健康状態に配慮し、必要に応じて適切な部署に配置転換すること
9. 必要に応じて産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること
10. その他

今後は上記健康確保措置の実施と実施の記録をとることが必要となります。36協定締結の前にご検討ください。

新36協定のひな形は下記厚生労働省のホームページで確認することができます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350345.docx>

## トピックス 3. 改めて、技能実習生

改正出入国管理法が成立しました。新在留資格「特定技能」が注目されていますが、明細は政省令に委ねられており、報道される内容も日々入れ替わっています。一方、深刻な人手不足を抱える現場では、不確定要素の多い新資格制度の開始を待っていただけず、既に確立した制度である「技能実習生」に対する採用ニーズが、改めて高まっていると感じます。

劣悪な労働環境や失踪事件、あるいは集団犯罪といったネガティブなイメージがメディアでは誇張されて報道されていますが、日本人がやりたがらない、主に単純労働と呼ばれる職種の貴重な担い手として、2018年6月末現在で約28万人の技能実習生が活躍しており、これは外国人労働者総数の約20%を占めています。弊社でも、既に実習生を採用した、またはこれから採用したい、というお話を、お客様から伺う機会が多くなってきました。

一方、これまで一般には馴染みの薄かった制度だけに、社労士の視点から見ると、誤解が多いことも事実と思われる。技能実習生は、以前は「研修生」と呼ばれ、労働基準法等も適用されませんでした。しかし現在では、日本人と同じ労働関連法規が適用されており、受け入れ企業は、少なくとも最低賃金は支払わねばなりませんし、残業させれば適正な残業代を支払う義務も負います。そして、適用事業所であれば、該当者は社会保険に加入させる必要があり、これにより実習生は、帰国後に厚生年金の脱退一時金を受け取ることができることとなります。

また、技能実習制度全般に関する支援機関である、公益財団法人国際研修協力機構(JITCO)が、実習生の労働環境に関するガイドランスを発表しており、その中で、①途中帰国などによる労働契約の不履行に関する賠償額の予定の禁止、②労働契約に付随した強制貯蓄の禁止、③宿舍の寝室は1人あたり4.5m<sup>2</sup>以上を確保すること、などを定めています。

これからの技能実習生の雇用においては、コンプライアンスこそが、Win-Winの関係を構築する基礎となります。新しい年を迎えるにあたって、「特定技能」資格とも合わせ、新しい外国人雇用のあり方を検討されてみてはいかがでしょうか。

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《睦月》 『その時』のために

新年明けましておめでとうございます。平成最後の年末年始、皆様はどのように過ごされましたか。

毎年12月になると、ユーキャン新語・流行語大賞が話題に上りますが、2018年のノミネート語の中で個人的に一番印象に残ったのは『ダサカッコいい/U.S.A.』でした。これはDA PUMPというグループがリリースした楽曲タイトルとその演出などを形容した言葉です。

長い間、世間の関心から離れた場所にいた彼らですが、この曲によって、

突然注目を浴びることとなりました。特筆すべきは彼らの引き出しの多さです。数えきれない程のテレビ番組やイベントで見かけましたが、その度に演出を変えたり、過去の楽曲とのメドレーで披露するなど飽きさせません。それでも毎回クオリティの高いパフォーマンスを披露できるのは、いつか『その時』が来ると信じ、長年ひたむきに積み重ねてきた努力、技術、経験の賜物と言えらると思います。

すぐに結果が出なくても、諦めずに続ける。『その時』のための準備が大切なのだと改めて気付かされた、そんな出来事でした。

(麻)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>

