



## 社会保険労務士法人アコール

〒503-0018 大垣市西之川町1-88-2

Tel (0584)77-1318

fax (0584)77-1319

HP <http://www.t-roumushi.jp>

発刊元 西濃人財教育経営センター

## 一業務案内一

労働保険・社会保険の手続き、事務・代行、給与計算、就業規則作成、助成金制度紹介賃金制度、退職金、労使紛争問題、年金相談採用試験、社員教育、メンタルヘルス問題  
発行責任者 社会保険労務士 北島 隆

### 「働き方改革」の三六協定

政府は、働き方改革を進める上で「過労死ゼロ」「女性や高齢者が働きやすい社会」のため長時間労働の是正は喫緊の課題であるとの考えで、現行の時間外限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとしています。従来、上限なく時間外労働が可能となっていた特別条項を用いた場合であっても、上回ることでできない上限（絶対的上限時間）を設定する改正が行われることとなります。なお当該新ルールに基づく三六協定は2019年4月1日（中小企業は2020年4月1日）以後の期間のみを定めている協定について適用されます。法改正の全体像は以下になります。

原則	<法定労働時間>労働基準法第32条 1週40時間以内 かつ 1日8時間以内
	<36協定>労働基準法第36条 労使で36協定を締結⇒労基署に届出⇒時間外労働可（免罰効果） 月45時間以内 かつ 年間360時間以内 ※現行の限度基準告示を法律に格上げ⇒罰則適用
特別条項	<臨時的な特別な事情がある場合>特別条項付36協定 1. 年間720時間以内 かつ 2. 休日労働を含め月100時間未満 かつ 3. 2ヵ月から6ヵ月までの平均で、休日労働を含め月80時間以内 ※2と3は特別条項を使わない月も適用 ※月45時間を超える特別の適用は年6回が限度

### 【特別条項について】

三六協定を締結している事業所のうち半数が特別条項を設けているといわれています。特別条項を付加する具体的理由欄については、現在記載しているような「限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別な事情」から「当該事業場における通常予見することができない業務量の大幅な増加等」とより厳しい条件が必要となります。結果、慢性的長時間労働については特別条項自体を用いることができなくなります。例えば、私ども社会保険労務士も7月、8月は労働保険の年度更新と社会保険の算定が重なり繁忙期となります。仮に特別条項付の三六協定を締結していても7月、8月と忙しいのは毎年のことであり、この部分については「通常予見できる状況」と判断される可能性があり悩むところです。現在上限なく特別条項を締結しているのであれば、次の特別条項付三六協定の締結には、1ヵ月45時間を6ヵ月と1ヵ月70時間を6ヵ月の年間合計690時間を一つの基準（目途）にするのも良いかと考えます。むしろ、今回の改正を機に特別条項を無くしていく労働時間管理も必要な時代と思います。（三六協定書の記載方法などは当事務所までお問合せ下さい）

## 外国人労働者「特定技能」を創設

政府は、外国人受け入れ拡大に向けた在留資格改正案の骨子を明らかにしました。

人材不足分野で一定の技能を有する外国人を対象とする「特定技能1号」と「特定技能2号」を新在留資格として創設します。

1号は、「相当程度の知識または経験を要する技能が求められる業務に従事する外国人」が対象となります。所轄の官庁が定める試験で技能水準を確認することになり、合わせて日本語能力もある程度の日常会話ができ、生活に支障がない程度であることを基本とし、これも試験で確認となります。

1号の在留資格は通算5年が上限で家族の帯同は基本認められないこととなります。



2号は、熟練技能が必要な業務に従事する外国人向けの在留資格になり、1号の資格を持つ者が試験に合格することで移行する資格となります。在留期間の上限はなく、家族も呼びよせることもできます。ただ問題も山積です。不法残留者問題や失業などによる犯罪の多発です。新制度では受け入れ企業側に(1)入国前の生活説明などの支援実施(2)報酬は日本人と同等などを必須としています。しかし、残り半年で新在留資格の対象技能分野や、自治体側の受け入れ態勢も決定しなければならず、異文化共生を受け入れる国民の理解も欠かせません。どこまで環境整備が進むかは不透明となっています。

## 雇用関連ニュース

●**国の障害者雇用水増し(10月23日)** — 中央省庁で障害者雇用数を水増しした問題で、検証委員会は職員3700人を不適切とし、前例を踏襲し退職者をカウントしている等ずさんな運用が明らかになりました。民間企業では法定雇用率に達しない場合1人に付き5万円の罰則規定があり、年間293億円納付しています。身内に甘い行政体質に批判の声が上がっています。

●**建設業の働き方改革(10月17日)** — 全国建設業協会は、建設業における休日の確保など働き方改革の取組みを強化しています。「4週8休」の実現を目指し、企業において毎月の休日日数を1日増やす「休日月1+(ツキイチプラス)運動を今年度から開始しました。全国の総合建設業を対象に8月に実施した調査では、すでに4割が実施済みか、実施を検討しています。現在は、同運動自体を知らない企業も4割に上ることから、今後さらに力を入れています。

### 産業カウンセラーをご存知ですか

パートタイム労働法では『パート労働者に対する相談窓口』の設置が義務づけられています。窓口は外部に設けることも可能です。当事務所には「産業カウンセラー」が所属しており、対応致します。当事務所を外部窓口としてご利用下さい。


(金額等別途相談)

来月12月号は休刊させていただきます。

## シリーズ——判例等に学ぶ——

### ⑨ 労働者代表をめぐる問題点

第9回目は労使協定等の締結の際、一方の当事者となる「労働者代表（過半数代表）」について考えてみます。

労働者代表（過半数代表）の重要な役割のひとつに「労使協定」の締結があります。労使協定とは、労基法などによって、企業が労働者代表との書面による協定を締結した場合に、その協定の内容の限りで法の規制を解除する効果（免罰的效果）を与えるものです。その典型が「三六協定」です。原則の法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働させ、あるいは法定休日（1週1日または4週を通じて4回）に労働させることはできません。しかし三六協定を締結することにより、一定時間まで残業、休日労働をさせることが出来るようになります。

#### （1）「労働者の過半数」の労働者の範囲

正社員のみならず、パート、アルバイトを含みます。また労働者時間等規定が適用されない管理監督者や年少者もこの労働者に含まれます。さらに病欠、休職中の者についても当該事業場において労働契約に基づき労働力を提供している者ということで含みます。

#### （2）「労働者の過半数代表」の要件

- ①労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと。
- ②法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法により選出された者であること。

#### （3）過半数代表の選出方法について

##### 【基本的なポイント】

- ①当該事業場の労働者に選任の機会が与えられていること。
- ②民主的な手続きがとられていること。  
（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議、電子メールによる信任・回覧等により異議ある者の意思表示を求める方法）

##### 【具体例】

- ① 職場ごとに職場の代表者を選出し、これらの者の過半数の賛成を得て過半数代表を選出する方法については、その基礎となる各課等の選出にあたって、その者が当該職場に従業員の過半数の信任を得ている場合には、適切な選出方法となります。代議員方式に似た民主的な間接的な選任方法も可能です。（議事録等の過程に係る書面は必ず残しておくことが必要になってきます。）
- ② 会社が指定、指名する方法は、違法な選出手続となります。使用者の意向によって選出された労働者代表は、選出時における当該事業場の過半数の労働者の支持が存在しないため無効となります。
- ③ 会社が候補者を推薦する方法は、最初から会社側で候補者を推薦し、労働者側には一切候補者を募らない方法では違法な選出と解されています。しかし労働者側が候補者を募っても立候補者がいない場合に、やむなく会社が候補者を推薦し、事業場の労働者の信任を求める方法であれば、最終的には当該事業場の労働者の意向によって労働者代表が選出されたと言えるので差し支えないと解されています。ただしその過程に係る書面を残しておくことが大切になります。