

INFORMATION

(Vol.228)

2017年12月号

■今年1年間を総括して・・・

毎年12月号は、1年間の中でお問合せや相談が多かったテーマについて総括しています。今年も引き続き「人手不足・採用難」が1位でした。この流れはいつまで続くのでしょうか？

人手不足以外のテーマを総括すると、今年は「電通事件」の一言に尽きます。つい数年前までは「労働法を守っていたら会社はつぶれる」という声をよく聞きました。今は逆です。電通事件により「労働法を無視していると、会社はヤバイことになる」という認識が変わっています。

第1位 「人手不足・採用難」

求人広告をだしても応募すらなく採用に至らないのは、多くの中小企業に共通しています。募集方法の改善、労働条件の見直し、そして定着に向けた社内改革などをしないと状況は変わりません。今では採用は経営の最重要課題になりました。営業活動や新規顧客開拓と同じくらい、あるいはそれ以上に重要で、情報収集、工夫、一定の経費が必要な時代です。

第2位 「働き方改革」

昨年、突如出現した「働き方改革」。セミナー講師や社内会議に呼ばれることがありますが、まず何のためにやるのかを明確にするのが重要と実感しています。長時間労働対策なのか？ 採用・定着のためなのか？ 強い企業体質の構築による生産性向上なのか？ 目的が曖昧だとプレミアムフライデーのようなつまらない議論に終結してしまいます。

第3位 「就業規則の見直し」

一口に就業規則といっても、ニーズは様々です。採用のための見直しや電通事件も加わって、例年以上に相談が寄せられました。中には助成金のためから、IPO（株式公開）・コーポレートガバナンスまで広範囲に及びます。各社のスタンスに応じて個別に取り組んでいます。

第4位 「社会保険加入」

毎年恒例のテーマです。社会保険料の会社負担は人件費の15%もかかります。中小企業には重い負担です。社会保障制度への将来不安がよぎる中、積極的に加入する会社は少数です。でも、人を雇うのなら、社会保険加入は最低限の義務なのです。

今年1年間ありがとうございました。12月29日から1月3日まで年末年始休暇とさせていただきます。来年も引き続きご愛顧のほど、よろしくお願い申し上げます。

第9回 『超訳 ニーチェの言葉』 (フリードリヒ・ニーチェ/白取春彦編訳) より

～ 視点を変えたり、逆手にとったりする『たむたむ、たばかり、意趣ぼらし』～

求め、追求し続け、それでも得られずについに疲れ果てたのなら、今度からはそれを見出すようにすればいいのだ。何をしても風が吹いてきて妨害され、どうしてもうまくいかないのであれば、今度からは風を利用してやればいい。帆を高く張り、どんな風が来ても、すべて追い風にしてしまうのだ。

■ 知らなかったでは済まされない！36協定の締結・届出！

「働き方改革」の推進とともに、労働時間制度の見直しが広がっています。そこで今回は、時間外・休日労働を行わせる際に必要な「**時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）**」と関連事項についてご説明します。

（１）36協定の締結と届出時期

法定労働時間（1日8時間又は週40時間）を超えて従業員を働かせる場合は、36協定を締結し、労基署に事前に届け出なければなりません。その開始時期は、自由に決められます。多くの会社では年度初めである4月からの1年間や区切れのいい1月からの1年間としています。中には、決算を区切りにして決算月の翌月から1年間としている会社もあります。

なお、36協定は締結だけでなく、届出しなければ効力はありませんので、事前の届出が大変重要になります。

【表1】

（２）36協定の限度時間

36協定は、一定期間ごとに延長できる時間に制限（限度時間【表1】）があります。

原則、この限度時間内で36協定を締結しなければなりません。例外として特別条項労使協定を締結することで限度時間を超えて働かせることができます。特別条項の限度時間には現在のところ上限時間はありません。

期間	限度時間	限度時間（対象期間が3ヵ月を超える1年単位の変形労働時間制の場合）
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1ヵ月	45時間	42時間
2ヵ月	81時間	75時間
3ヵ月	120時間	110時間
1年	360時間	320時間

（３）1年単位の変形労働時間制

業務に繁忙があり、週40時間または1日8時間労働が困難な場合は、繁忙期に長い労働時間を、逆に閑散期には短い労働時間を設定して、効率的に労働時間を配分する「1年単位の変形労働時間制」を採用することができます。1年単位の変形制も開始時期をいつにするかを決めますが、通常は36協定と同じ時期に締結し、一緒に届け出るのが一般的です。

1年単位の変形労働時間制を導入するには、次のような注意点があります。

- ・1年以内の期間を平均して、1週40時間以下とすること
- ・1日実働8時間労働では、年間の総労働時間は2,085時間が上限（40H×365日÷7日）
- ・対象期間内の各日、各週の所定労働時間を事前に定めること。対象期間を1ヵ月以上の期間に区分する場合、2番目の月以降の期間は労働日数と総労働時間のみでも可能

（４）時間外労働の上限規制の導入（労基法等改正案：平成31年4月1日施行予定）

「働き方改革」取組みの一環として、「36協定」の上限時間を設ける法改正が行われる予定です。これにより次の期間ごとに上限を超える時間外労働が禁止になります。また、罰則規定を設けるなど規制を強化される予定です。

【法改正（案）】

臨時的で特別の事情がある場合の延長時間の上限は、①～④の全てを満たすことが要件となります。

- ① 年720時間以内
- ② 休日労働含め、単月で月100時間未満
- ③ 2ヶ月ないし6ヶ月平均が、休日労働を含め月80時間以内
- ④ 月45時間を超える特例の適用は年6回が上限回数

<罰則（案）>

上限時間を超過した場合、「6月以下の懲役又は30万円以下の罰金」の罰則対象となります。