

ご存知ですか？ 残業命令には労働者の 事前の合意 さぶろく 36協定 が必要です！

残業命令には一方的に従わざるをえない……わけではありません。労働時間は1日8時間以下、週40時間以下。休日は少なくとも週1回。この労働基準法の原則をこえて、会社が従業員に残業をさせるには、従業員の代表との間で「36(さぶろく)協定」(労働基準法第36条に基づく協定)を結び、従業員に周知し、労働基準監督署に届け出なければなりません(会社側の義務)。あなたは協定、見たことがありますか？

さぶろく 36協定とは？

会社と事業場ごとの従業員(パート等で働く人含む)の代表との間で結ぶ残業に関する約束です(決めるべきことは下表)。36協定なし、届け出なし、あるいは管理職や会社が指名した人が署名した協定による残業は、**労働基準法違反(6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金)**です。このルールは従業員が一人の会社にも、適用されます。

2019年4月から改正労働基準法が施行され、残業時間の法律上の上限が設定されます。行政官庁の指導監督も厳しくなります。あなたの会社は大丈夫？

事業場ごとに結ぶ36協定に定める事項とポイント

- 1 残業の理由**
▶ 具体的に
- 2 対象業務**
▶ 細かく区分して
- 3 残業する人数**
▶ 18歳未満は原則不可
- 4 上限時間(1日、3カ月(以内)、1年)**
▶ 週15時間、月45時間、年360時間が「**限度時間**」の原則(現在は大臣告示、2019年4月から法律事項)
- 5 通常予見できない業務量の増加で臨時的に4を超える残業をせざるをえない場合の上限時間(特別条項の締結が必要)**
▶ 現在は、労使で合意した上限。2019年4月からは、「月100時間未満、2~6カ月各平均80時間、年間720時間」が上限
- 6 協定の有効期間(3カ月~1年程度)**
▶ 労使合意による

コラム — 要注意！ 残業の賃金割増率
 ①時間外…25%以上UP ②休日…35%以上UP
 ③深夜(22時~翌5時まで)…25%以上UP
 ※残業が深夜に及ぶ場合…①+③=50%以上UP

*休日労働についても、具体的な事由、業務、対象人数、上限日数等の記載が必要。
 *5.の特別な残業をする場合(特別条項)も、できるだけ短くしなければならぬ。特別条項の上限100時間未満などが施行されるのは、大企業が2019年4月1日、中小企業2020年4月1日から。

協定を結ぶ従業員の代表は？

36協定を結ぶのは、過半数労働組合(事業場の従業員の過半数が加入する労組)か、それが無い場合は、「事業場の労働者の過半数を代表する者」です。過半数代表者は36協定を結ぶという目的を明らかにし、職場で投票等をして選びます。社員会などの代表や経営者が選んだ従業員は、「過半数代表者」にはなれません。

残業が多すぎると感じているなら、あなたも代表になってみませんか。「たったひとりで会社と残業ルールを決めるなんて不安」?でしたら、労働組合をつくって、みんなの声で職場の働き方をよくしましょう！



*従業員代表には協定を結ぶ義務はありません。納得できる協定内容にしましょう。