

労務通信

ABCマート書類送検・36協定の意味

ABCマートを摘発した過特(かとか)とは?

今年4月1日、東京労働局、大阪労働局の2ヶ所に過重労働撲滅特別対策班(通称「かとか」)が設置されました。

過特の使命は、次の通りです。

- * 違法な長時間労働を行う事業所に対して監督指導を行う。
- * 過重労働による健康被害の防止を図る。

これらは、これまでも労働基準監督署の臨検(立入検査)、事業所調査(呼び出し調査)などで行われてきました。過特はその調査をより、長時間及び過重労働に特化し、労働基準監督署の精鋭を揃えた組織になっているようです。

そして、過特が発足して初めての摘発を受けたのが、全国展開し、若い方に人気の靴の販売チェーンABCマートです。法人と役員、店長2人が書類送検されました。

この摘発から、企業ではあまり意識されていない36協定を提出した後の対応について記載してみます。

36協定を出している、残業代を払っているから安心...ではありません!

社員に時間外労働や休日出勤をさせている会社さんでは、36協定(時間外労働、休日労働に関する協定届)を労基署に提出されていると思います。

ここで36協定についておさらいです。

- ➔労働基準法では、時間外労働(1日8時間、1週40時間を超える労働)は無いものというのが原則の考えです。でも、業務の都合でこれらをさせるのであれば、あらかじめ事業主と社員が時間外労働の時間数などを話し合い、協定を締結し、それを労基署に届け出ることによって“例外的に行ってもいいですよ”ということになっています。**あくまでも時間外労働や休日出勤は例外なのです。**

さて、この36協定を労基署に提出したことで安心はできません。皆さんの会社では、実際の時間外労働や休日出勤が、この36協定の範囲に収まっているでしょうか? 繁忙期などは協定で定めた時間以上の時間外労働を行っている、または、恒常的に36協定を守れていない、という場合が多いのではないかと思います。

今回摘発されたABCマートでは、次のように一見、労基法をきちんと守っているように見えます。

労基法で定められた36協定は提出していた
1ヶ月の時間外労働の上限(45時間)を超える特別条項(79時間)も締結していた
時間外手当も支払っていた

なのになぜ摘発されたのか？



摘発した過特の監督課長はその理由を次のように話しています。

テレビ東京「ワールドビジネスサテライト」のインタビューより

月100時間を超える長時間労働をさせていた
労使協定で定めた上限(月79時間)を超える時間外労働をさせていた
これらについて労基署から指導を受けていたにもかかわらず是正せず、相当長期間行わせていた
これらは社員を増やせば対応できたことなのに、限られた人数で時間外労働を強いた

つまり、労基署に36協定を出していても、それは形式のみで
“協定は出すけど、内容を守る気はさらさらないよ”(これは私の想像です)。的な実態が過特の心象を悪化させたのではないかと思います。

*** *** *** *** *** *** *** *** ***

36協定は原則、毎年更新します。その際には、次のような事を心がけて見直しをされてはいかがでしょうか。

1. 前年の時間外労働等の実績を確認する
2. 36協定で定めた時間数を超過している場合は、その原因を確認する
3. その時間外労働が業務の非効率な行い方にあるのであれば、業務フローの見直しをする
4. 適正な時間外労働の手当が支払われているかを確認する

近況・雑感

算定基礎届と月額変更

年1回の算定基礎届の提出が終わってホッとする時期ですね。この時期、社労士としては、ドキドキすることがあります。それは、給料計算をさせていただいている会社さんで、月額変更の届け出漏れがないか？ ということです。万が一届け出漏れがあった場合、遡って保険料を納めることになります(保険料が戻ってくるパターンならいいのですが)。

今年も幸いそのようなことはなく、無事に算定業務を終了することができ、本当にホッとしています(*^o^*)

以上