

Business Partner office NEWS



法律相談Q&A

— 36協定で残業させることができる? —

Q: 人手不足の中、業務量が突発的に増えたため、残業なしの条件で雇い入れたアルバイトの方に残業をお願いしたのですが断られてしまいました。当社は36協定の締結・届出もしていますが、残業してもらうことはできないのでしょうか?

A: 労働基準法では法定労働時間について原則として1日8時間・週40時間を限度と定められており、違反に対する罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)があります。

これに対して、労働者の団体意思による同意を条件として例外を認めているのが労働基準法第36条です。時間外・休日労働ができる時間等(※上限あり)について、労使間で労使協定(36協定)を締結・届出する必要があります。

これについて通達では、『労働基準法上の労使協定の効力は、その協定に定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものであること』

と示されています。つまり、36協定はそれにより時間外・休日労働をさせることができるのではなく、「法定労働時間の規制を36協定で定めた時間まで免除する(罰則にかからない)」ものです。時間外・休日労働をさせるには、あらかじめ就業規則等で時間外・休日労働をさせることができる旨を定めておかなければならないのです。

ご質問のように残業なしの雇用契約を個別に締結している場合は、残業ありでの雇用契約の内容の見直しが必要になります。

最近のニュースから

国民年金 子1歳まで保険料免除

厚生労働省は、国民年金の第1号被保険者を対象に、子どもが1歳になるまでの保険料を免除する方針を固めた。母親だけでなく父親や養父母も対象とし、出生日から最大12カ月(産前・産後の4カ月免除されている母親は免除期間終了後9カ月)免除する。自営業者の子育て世帯の負担を軽減させるのが狙い。2026年度中の実施予定で、2024年通常国会での法案成立を目指す。

男性育休 取得目標設定義務化

厚生労働省は、従業員100人超の企業に対し、一般事業主行動計画への男性従業員の育児休業取得率の目標値設定と公表を義務付ける次世代育成支援対策推進法の改正案を、国会に提出する。約5万社が対象で、2025年4月施行を目指す。100人以下の企業に対しては、目標値の設定を努力義務とする。

在留カードと一体にした新マイナカード発行

政府は、外国人の在留カードとマイナンバーカードを一体にした新たなカードを発行する。新たなカードは表面に氏名、国籍、在留資格の種類、就労の可否、裏面にマイナンバー情報などを記載する方針。出入国管理法改正案など関連法案を国会に提出し、システムを改修した後、2025年度に希望する外国人から受付を開始する。

保育所落選狙い防ぐ

ハローワークの書類審査厳格化

育児休業給付の受給期間を延ばすための落選狙いでの保育所の入所申請が相次いでいるため、労働政策審議会雇用保険部会は、ハローワークへの提出書類に入所申請日など詳細な内容の記入を義務付け、審査を厳格化する省令改正案を了承した。周知期間を設け、2025年4月の入所申請から適用する。