



小さな会社のための 労務管理講座

株式会社
北見式賃金研究所
所長 北見 昌朗

社会に出たのは昭和57年。経済記者として毎日、経営者に突撃取材。社長さんたちのド真剣な生き様に感銘を受け、経営者になりたいと一念発起して独立したのが平成7年。以後、経営者に給与の払い方を提案しつつも、自分が職員の給与問題で四苦八苦。社長の孤独さ、辛さをまじまじと実感。負けてたまるかと、自分を叱咤激励! モットーは「社員あつての会社 会社あつての社長 社長あつての社員」。「愛知千年企業」(中日新聞社)など著書多数。名古屋出身。

第3回目 経営にズシリ! 労基法改正に注目を

労働基準法改正が議論的になつていきます。その改正のポイント、残業時間の上限設定です。基本からおさらいしましょう。そもそも労働時間は1日8時間、週40時間以内と定められています。「努力義務」ではありません。「残業代さえ払えば良い」というわけでもありません。

時間外労働をさせるには、時間外・休日労働に関する協定届、通称「36(サブプロク)協定」という労使協定を労働基準監督署に届出する必要があります。36協定の上限時間は「1ヶ月45時間」「1年間360時間」と大臣告示で定められていました。法改正により、これが「大臣告示」ではなく「法定化」され、罰則も設けられる方向です。

また、36協定の上限時間を超過する場合には「特別条項」を付記することが必要です。その特別条項は「年6回まで」と定められていただけで、上限時間の制限はありませんでした。労基法改正案では「年間720時間まで」と上限を設ける方

向です。

この労基法改正は、大きな意味を持ちます。法令違反で時間をさせた場合は即「違法残業」になり、バツサリと処分されかねません。

私はこの労基法改正が経営に大きな影響を与えると想像します。

例えば、宅配便の運送会社をイメージしてみましょう。その日はクリスマススイブの12月24日で、倉庫にはケーキが山積みされていました。猫の手も借りたい状況ですが、従業員は口を開きました。「パートだから年収制限でもう働けません」「先月でもう上限に達したので残業はできません」「課長の私も超過できませんよね」。そう言われてしまったセンター長はもう真ッ青。そんなことで結局ケーキを配り終えられませんでした。

さて、翌日です。ケーキが届かなかったことに顧客は怒り、クレームの嵐です。

それから給料日です。ドライバーの奥さんは、給料が減ったこ

とを夫に文句を言いました。「あなた、今月の給料低いじゃない」「だって残業させてもらえなかったんだ」「これでは生活できないと会社に言つてよ。」

人ごとではないことをお分かり頂けたと思います。世の中には山谷のある商売があります。例えば百貨店の中元歳暮とか、ショッピングセンターの年末年始営業とか、夏場のアイスクリームなどは、従来と同じやり方では難しくなると想像します。

法改正の動きをじっくり見守りながら、自社にどんな影響があるのか、どう対応するべきなのか真剣に考えていく必要があるでしょう。

「働き方改革」については、このコーナーでも連載します。

話のポイント

- 36協定を出さずに残業させると「違法残業」に超過すると「違法残業」にビジネスモデルの見直し求められるかも