

① 中途採用者の36協定の延長時間の限度 ② 身元保証制度の留意点

問① 当社では、4月に新入社員を採用する予定です。当社の時間外労働協定の延長時間は、1日

とが可能でしょうか。

答① 労働基準法（以下「法」と略します）では、労働時間の原則を1日8時間、1週40時間と定めています。法36条の規定により時間外・休日労働に関する労使協定（36協定）を締結し労働基準監督署に届け出た場合には、協定で定める範囲で法定労働時間を超えて労働させることができます。

3時間、1カ月45時間、1年360時間となっております。1年の起算日は1月1日、有効期間は1月1日から12月31日までですが、新入社員に対し、4月1日から12月31日までの9カ月間に何時間の時間外労働を行わせるこ

とが質問は、36協定の1年間の延長時間の限度について、その期間の途中で採用された労働者はどうなるのかということだと思いますが、これについては、1日の延長時間（3時間）に4月1日から12月31日までの9カ月の所定労働日数を乗じて得た時間数と1年間の延長時間（360時間）の何れか短い時間になり

ます。

これは、36協定は、法定労働時間を超えて時間外労働を行わせても法違反として処罰の対象とならない、刑事上の免責的効力を持つものですから、協定された範囲での時間外労働が可能となり、労働者の在籍期間にかかわらず、1年間には360時間まで延長することができます。また、日々の時間外労働時間は1日の延長時間を超えることはできませんので、3時間×在籍期間の労働日数が360時間未満となる場合には、結果として、その時間数を超えることはできないため、その時間が限度となります。

なお、長時間労働を減らすという観点から、労使協議の上で、協定期間の途中から採用された労働者に対して年間の延長

時間を案分する、ご質問の場合、 $360 \div 12$ カ月×9カ月＝270時間としても良いと思います。

問② 当社では、労働者が業務上横領し行方不明になったことがありますので、今後は、採用時に、身元保証書を提出させることを検討していますが、留意点を教えてください。

答② 身元保証人制度は、労働者が会社に損害を与えた時に、身元保証人に損害賠償を請求できる制度です。

これについては、『身元保証ニ関スル法律』（昭和8年法律42号）で、①期間を定めない契約は3年（商工業の見習者は5年）、②期間を定める契約は最長5年、③契約の更新は可能だが、自動更新契約は無効、④労働者が横領や事故を起こした時など身元保証人に損害賠償責任が発生するおそれがあるなどには、会社から身元保証人に通知

する義務がある、⑤身元保証人が④の通知を受けた時は、将来に向かって契約を解除することができ、ことなどが規定されています。

身元保証書は、法的に義務付けられたものではありませんので、採用応募者が提出を拒否することもできますが、会社にも採用の自由がありますので、身元保証書を提出しない者を採用しないことも可能と思われま

す。そして、身元保証書の身元保証人の印鑑については、印鑑証明書の添付を求めることが可能と思われま

す。身元保証人の自宅や勤務先の電話番号を記入させると連絡に便利かと思

なお、身元保証人が負担する賠償額は、会社の監督に関する過失の有無、労働者の任務、身上の変化などによってケースバイケースですが、判例では、損害額の2〜6割が認められています。