

質問にお答えします

問 適用事業報告、36協定期や1年単位の変形労働時間制に関する協定などは、それぞれの事業場ごとに締結し、届け出なければならぬとされていますが、例えば、支店か

ら数キロ離れた（支店の管理下の）出張所を新規に開設した場合において、平社員2人・パート労働者3人しか配置してないような場合でも、支店のほか出張所においても届け出が必要ですか。

答 労働基準法などの適用単位としては、事業または事務所（以下「事業」といいます）であるか否かで判断します。

事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗などのように一定の場所において、関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしも経営上

支店の管理下に出張所も事業場の届け出が必要か

一体をなす支店、工場等を総合した全事業を指称するものではありません。一の事業であるか否かについては、主として場所的観念によつて決定すべきものとされており、同一の場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすることになります。

しかし、同一場所にあつても、労働の態様を異にする部門が存する場合で、その部門が主たる部門との関連において、従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離すことによつて労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一つの独立の事業とすることに

なります。例えば、工場内の診療所、食堂などの場合はこれに該当します。なお、個々の労働者の業務による分割は認めないこととされています。場所的に分散しているものであつても、出張所、支所等で規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、

直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこととなります。例えば、新聞社の通信部のようなものはこれに該当します。

設問では、場所的に分散しており、かつ、規模が著しく小さい出張所を開設したとのことですが、この場合、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度に独立性がないものと考えられるため、直近上位の事業場（支店）と一括して一の事業として取り扱うこととなります。

なお、労働基準法第106条により、36協定や

1年単位の変形労働時間制に関する協定などについての周知義務がありますので、常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付けるなどの方法により、労働者に周知を図る必要があります。

最近では、社内LAN上に掲示し、パソコンで常時閲覧できるようにしている事業場が増えていきます。

個別判断などで疑義が生じた場合には、所轄労働基準監督署の窓口でご相談ください。

労働〇×クイズ

18

問 扶養家族の人数に関係なく一律で家族手当を支払っている場合、その家族手当は割増賃金の計算の基礎に入れなければならない。

答えと解説は21ページをご覧ください。

