

「はい、こちら企業の労働110番です」。

電話の主は、10年程前に会員事業場の紹介によりご入会をいただいた従業員20名のお店を2店舗を持つ飲食業（中華料理）の社長さ



名北協会相談員日誌 101

「これが『企業の労働110番』です」

（一社）名北労働基準協会
ホワイト企業推進本部 本部長
RSTトレーナー

石田 和彦

「先月採用した労働者から『自社の36協定（時間外労働・休日労働に関する協定届）が見たい』『残業代が払われていない』との指摘があり困っています。相

談に乗って欲しい」との内容でした。

直接お会いして相談をしたいとの要望であったが、社長自身が店を切り盛りして忙しいため、来局は二週間後になった。社長は「こ

いい加減な「労務・安全管理」 知らないではすみません！

提出していない。また、給料も契約上の所定労働時間で支給して、残業手当は一切支給して

なかつた。まさに労働基準法第36条（時間外労働・休日労働）、37条（割増賃

の二週間の間に、従業員の代理人である弁護士から『対応しないなら労働基準監督署に労働基準法違反として告訴する』旨記載された内容証明郵便が届いた。

どのようにしたら良いかわからな

い」と蒼ざめた顔をして、相談室で詳細をお聞きすると、そもそも36協定の提出義務を知らず、労基署に36協定を

金）、106条（労使協定の周知）違反のケースである。

そもそも、36協定を締結していない会社は「1日8時間・週40時間」を超える労働、つまり残業と休日労働を行うことはできません。しかし、中小企業の45%は労使協定を結んでおらず



「違法残業等」となっています。

36協定が締結されていないのに残業等を行わせると、労働基準法違反となります。法定労働時間を超えたり、法定休日に労働させる場合は、労使協定を結び協定届を届け出ることが必要です。本年4月労働基準法の改

正により36協定届の様式が変更になりました。事業規模・業種・業務により様式が異なりますのでご注意ください。また、労働条件等に関する違反で最も多いのが、36協定未提出等の『労働時間』に関するものです。労働基準監督署の指導、調査もますます厳しくなると思われます。

また、2点目の残業代の未払いについては、入社時に遡り、他の社員は2年間の未払い差額分を遡及して支払う必要がある旨を説明しました。

「法律を知らなかった」「誤って理解していた」ことから『労働トラブル』に遭遇する企業は近年増加しています。労働者もインターネット等で労働情報の入手が容易になり、労働者側から法違反の指摘を受け、慌てて当協会の労働相談を活用される企業も増えていきます。賃金不払残業等の法令違反を行政から指摘される、解雇・雇止め・セクハラ・パワハラをめぐり労働者ともめる――

このほかにも労働災害の発生等は、企業の規模・業種を問わず、いつ発生してもおかしくない身近な出来事です。

当協会では、会員企業が『さらにホワイトな企業』となつていただくための、無料労働相談、各種講習会、最新の情報提供等の各種事業を行っています。会員事業場におかれましては、協会の事業をさらにご活用ください。また、関連企業等が未入会の場合には当協会の事業紹介とともに入会をおすすめいただき『ホワイト企業の輪』を広げてまいりたいと思います。

「いい加減な『労務・安全管理』知らないではすみません！」
知らないでいると、テレビ画面から「ボーっと生きてんじゃねーよ！」と叱られますよ。
協会入会・各種事業へのお問い合わせは、ホワイト企業推進本部（☎052-961-3655）まで。
イラスト・森沢康代