

チコ労務管理事務所通信

「割増率 50%以上」適用拡大の動き & 三六協定チェックポイント

「割増率 50%以上」中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は 1 割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は 1 割に満たなかったことが明らかになりました。

大企業については、平成 22 年の労働基準法改正により、月 60 時間超の時間外労働に対する割増率を 50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。

厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

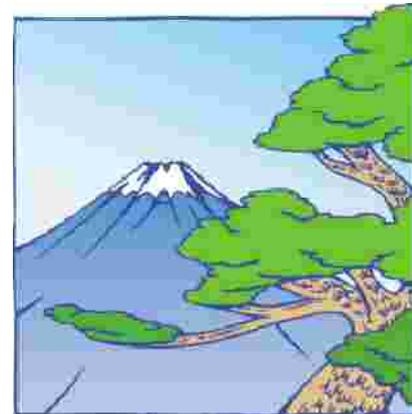
「三六協定」のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて時間外労働を命じることができます。

なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。

三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- ・一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。
- ・管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者（事業場の代表者を除く）が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。
- ・労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか（非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合



は特に注意）。

- ・従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。
- ・特別条項が活用できるのは、1 年間あたり 6 回以内。
- ・特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れで行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。

非ブラック企業？「若者応援企業」って何？

すでに 4,000 社以上が登録

いわゆる「ブラック企業」が話題となっていますが、厚生労働省の審査を受けて「非ブラック企業」のお墨付きをもらい、学生らにアピールする企業が増えているようです。

同省は今年 4 月、若者を積極的に雇用・育成する

企業を認定する「若者応援企業宣言事業」をスタートさせましたが、今年10月末時点でこの宣言をした企業は4,375社に上っているそうです。

「若者応援企業」の定義

「若者応援企業」とは、一定の労務管理体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者（35歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業のことをいいます。

「若者応援企業」を名乗るには？

「若者応援企業」と名乗るためには、以下の基準をすべて満たしている必要があります。

- (1) 学卒求人など、若者対象のいわゆる「正社員求人」をハローワークに提出すること
- (2) 「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること
- (3) 過去3年度分の新卒者の採用実績および定着状況などの就職関連情報を開示していること
- (4) 労働関係法令違反を行っていないこと
- (5) 事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
- (6) 新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと
- (7) 都道府県労働局・ハローワークで取り扱っている助成金の不支給措置を受けていないこと

「若者応援企業」を名乗るメリット

「若者応援企業」を名乗ることで、企業にとって以下のようなメリットがあります。

- (1) ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できるため、会社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できる。
- (2) 都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表するため、会社の魅力を広くアピールできる。
- (3) 就職面接会などの開催について積極的に案内するため、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できる。

(4) 「若者応援企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができる。

アルバイトからみた「働きたい業種」「応募時に重視すること」

働いてみたい業種は？

株式会社ツナグ・ソリューションズが実施した「アルバイト人気ブランドランキング2013年版」（過去3年以内にアルバイト・パート経験のある15～59歳の男女5,483人が調査対象）の結果が発表されました。

この調査では、「働いてみたい業種」の上位は、(1)小売(2)アパレル(3)アミューズメント(4)カフェ(5)スーパーマーケット(6)ファストフード(7)ファミリーレストラン となりました。

応募時に重視する項目は？

応募する際に重視する項目として、上位から(1)「距離が近い」(女性でも1位)(2)「シフトが都合に合う」(男性では1位)(3)「仕事内容が魅力的」(4)「給与が高い」(5)「長期間にわたって働ける」(6)「短時間で働ける」と続きました。

面接時の印象はとても重要

採用面接時の企業に対する悪印象としては「担当者が遅刻した」、「担当者が不在だった」、「担当者の態度が横柄だった」、「バックルームが汚かった」、「店長の無駄話が長かった」等挙げられています。

このような印象を持った人がアルバイトとして入社できなかった場合でも、その後も「会社のお客さん」としての立場が続く可能性が高いわけですから、アルバイトの面接だからといって決して気を抜いてはならず、「会社や社員が応募者に見られている」という意識を持たなければなりません。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは...

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185
e-mail：info@chiko-jimusho.com