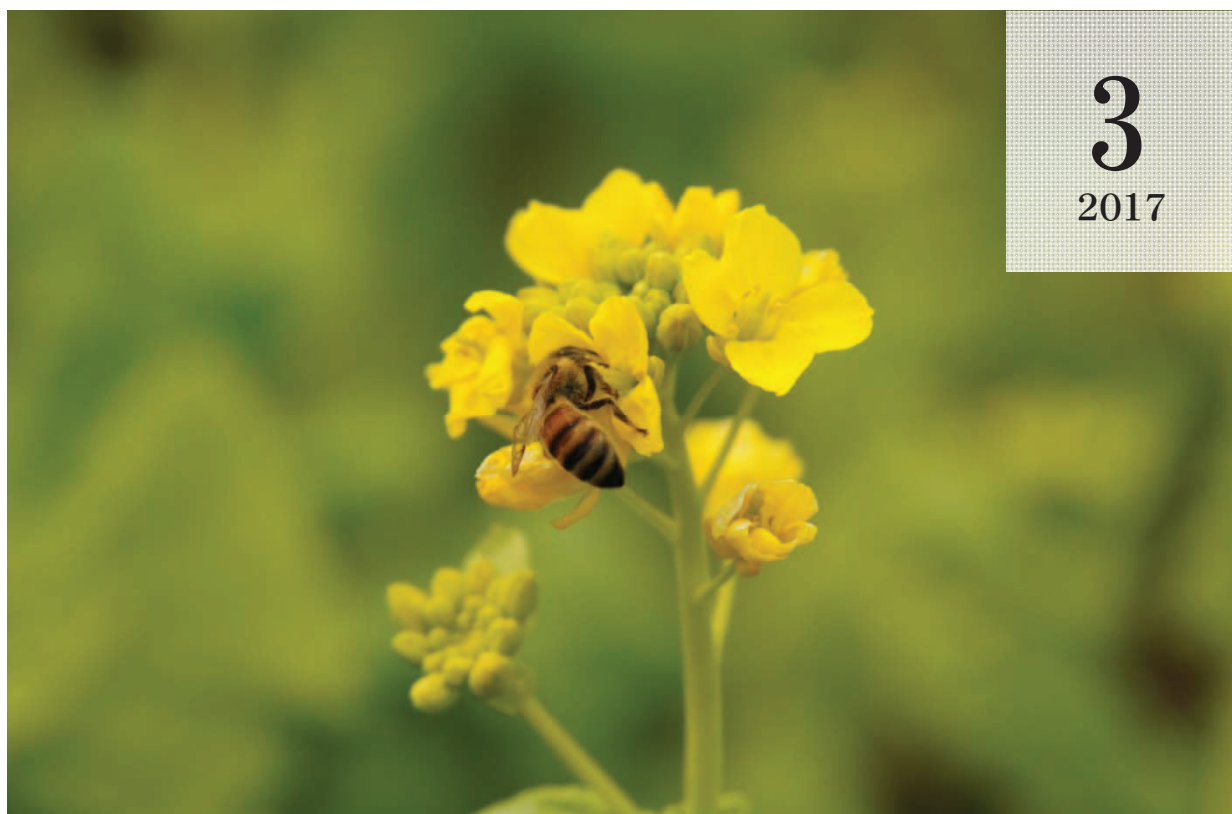


経営者協会通信

3月といえば卒業シーズンですが、スギ花粉の飛散が本格化する時期でもあります。花粉症の方にとっては辛い時期ですが、少しでも気分よく乗り切りたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



中小企業経営者協会

神奈川県横浜市青葉区青葉台2-10-20第2志田ビル3階
TEL：045-988-5155／FAX：045-988-5165
<http://www.chukeirou.jp/>



重要性が増す就業規則、 36協定の届出と周知



企業において整備を行った就業規則や締結をした時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を総務部長の机の引き出しや会社の金庫に保管しているケースが見受けられます。近年、これらについては、従業員への周知の重要性が高まっており、適切な対応を行っていない場合には、法的効力が問われることがあります。そこで今回は、就業規則や36協定の届出および周知について解説します。

1.就業規則

常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成・変更した際には、労働基準監督署（以下、「監督署」という）への届出が義務付けられています。この際の注意点としては、就業規則の効力は監督署へ届け出ただけでは発生せず、従業員に周知された日以降であり、就業規則に施行期日が定められているときは、その日から効力が発生します。例えば、就業規則の施行期日を4月1日としている場合で、従業員に3月20日に周知を行った場合には、新しい就業規則は4月1日から効力が発生することになります。就業規則を作成・変更した場合には、従業員に周知を行い、遅滞なく届出を行う必要があります。

2.36協定

新年度に向けて36協定の締結・届出を行う企業が多くありますが、この36協定については、1年間の期間を定めて協定を行います。実務上36協定は、この期間が始まる前までに締結し、監督署へ届出をしておく必要があります。就業規則は届出が施行後であっても有効になりますが、36協定は、本来、時間外労働や休日労働をさせることは労働基準法の違反となり、罰則を適用するというものの免罰

的効果を持っていますので、従業員に時間外労働や休日労働をさせる前、つまり、1年間の期間が始まる前に届け出る必要があります。

なお、36協定を含め他の労使協定についても、従業員への周知が義務付けられており、最近の監督署の調査では周知がされていないことについて指導が行われるケースも増えてきているようです。

3.企業に求められている周知とは

従業員への具体的な周知方法は次のいずれかによるとされています。

- ①常時各作業場の見やすい場所に掲示する・備え付ける
- ②書面で労働者に交付する
- ③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

ポイントは、従業員がいつでも見ることのできる状態にしておくことです。周知方法は各企業により決めることができますので、自社に適した方法を選択するようにしましょう。

就業規則も36協定も届出と周知が必要になりますが、各々、いつまでに届け出るのか、そして、適切な周知が行われているかを確認しておきましょう。