

## 36協定の新様式を確認しておきましょう

新年度となり、さまざまな制度改正が動き始めました。働き方改革関連も注目されていますが、その中でも大きなものとして残業時間の上限規制があります。

これまでは通達で示されていた**残業上限時間（月 45 時間、年 360 時間）**を、労基法に明記するというものです。

それ以上の残業が常態化しているという事業所はますます多いと思いますが、法改正に合わせて 36 協定の様式が変更されますので、そちらを確認しておきましょう。（以前にも取り上げていますが、問合せをいただくことが増えていますので再度お伝えします）

新様式を使うのは、**有効期間が 4 月 1 日以降に始まる協定**を締結する場合です。今年度から新様式を使うことが必須となるのは大企業で、**中小企業（福祉・介護業では資本金 5,000 万円以下または職員 100 人以下の法人）は来年度から**ということになります。

ただ、中小企業であっても今年から新様式で届出することは問題ありません。特段難しいことはありませんので、早めに新様式へ移行しておいてもいいと思います。

様式は[こちら（東京労働局 HP）](#)。記載例や word 版なども掲載されていますので、ダウンロードしてご活用ください。

## 急がれる「同一労働同一賃金」への対応 ③

前回は「ハマキョウレックス事件」を基に、各種手当については、その「趣旨や対象者」を明確にしておくことが重要であるとお伝えしました。

昨年 6 月の最高裁判決の二つめは、定年後再雇用者の待遇引き下げについて争われた事件（長澤運輸事件）です。

これについても最高裁は、待遇について個別に検討し、それぞれ定年前正社員との格差が不合理と言えるかどうかの判断をしています。

たとえば「精勤手当」についてはハマキョウレックス

と同様、皆勤を奨励する必要性について相違はない、よって精勤手当の格差は不合理、としました。

一方「住宅手当」「家族手当」については、正社員には幅広い世代がおり、住宅費や扶養のための生活費を補助するには理由が認められることから、定年後の者との差は不合理とは言えない、としました。

この判決では大部分の手当や賞与について格差が認められたことから、「定年後再雇用者の賃金引下げ容認」などと大きく報道されましたが、裁判所は以下のような事情を踏まえ、総合的に判断していることを見落としてはなりません。

○定年まで、正社員として給与を受けてきた

○定年退職する際、退職金の支給を受けた

○会社は年金支給までの間、調整給を支給しており実際に支給を受けている

○再雇用者の年収は定年前の 8 割程度となる見込み  
要するに、これまでの会社側の努力や姿勢、労働組合との交渉状況なども評価されたうえで、この判決に至っているということなのです。

ですから、**単純に「定年後は賃金を引き下げてもいい」「8 割までなら認められる」というものではないことを、**十分理解しておく必要があります。

次回へ続きます。

## 今年度もよろしくお祈りします

新年度に入り、なにかと慌ただしい時期かと思えます。5 月には元号も変わり、10 月には新たな処遇改善加算や消費税の増税など、様々な対応・対策が必要となってきます。そして今年度はいよいよ働き方改革実行の年となります。当事務所も全力でサポートさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)