

労務管理ひと口知識～36協定の結び方～

[文責] 労務管理アドバイザー
本嶋 有二郎

時間外および休日労働をさせる場合、過半数で組織する労働組合(なければ職員の過半数を代表する者※)との書面による36協定を締結し、届け出る必要があります。また、事業場ごとに、締結しなければなりませんので、場所が違えばそれぞれの事業場ごとに締結します。

医療機関においては、患者さんを中心に仕事が回りますし、診療報酬請求事務、休日在宅医(振り替え休日は除く)等で時間外・休日労働が発生する場合は殆どといってよいでしょう。医事コン、電子カルテの有効活用等で、無いケースもまれに考えられます。

36協定で定める延長時間は期間ごとに限度時間が決められており、この限度内で設定しなければなりません。例えば、1か月であれば45時間、1年なら360時間です。この中に休日労働は含まれません。

時間外や休日労働は例外的、突発的なものが基本です。本当に必要な時間を労使で検討し決めることがポイントになってきます。業務改善、能力開発等について全員で考えることも大事です。

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付き協定を結べば、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。

法定時間外労働、法定休日労働については、それぞれ2割5分、3割5分の割増賃金の支払いが必要です。

※管理監督者に該当する可能性のある人は避けた方が良いでしょう。選出手続きは、投票、挙手の他に、職員の話し合いや持ち回り決議などでも構いませんが、民主的な手続きが必要です。

働き方改革シリーズ

同一労働同一賃金

今回、働き方改革の柱の1つである、「同一労働同一賃金」ですが、一言でいえば、同一職種内での正規職員と非正規職員の不合理な待遇差を禁止する現行ルールの実効性を高める狙いがあります。

押さえておきたいポイントは次の3つです。①業務の内容、②業務に伴う責任の程度(①②を総称して「職務内容」、③人材活用の仕組み・運用等(=業務の内容及び配置の変更の範囲)。従って、正規・非正規間で、職務内容が同一であるにもかかわらず賃金を低いものとするのは、合理的理由がない限り許されないと解釈されます。具体的に考えてみましょう。正規職員と非正規職員が全く同じ役職、人材活用であるにもかかわらず、非正規職員という理由だけで役職手当を支給しない場合、非正規職員の習熟度合いが高まったにもかかわらず時給引き上げなど習熟に対する処遇改善を行わない場合、非正規職員に業績向上を期待する場合の賞与を非正規という理由だけで一切支給しない場合等、今後自主的に点検しておく必要があります。

非正規だから年休は与えなくてもよい、賃金は安い時給でよい、退職金・賞与は要らない、昇格・昇給制度は要らない、といった認識が通用しなくなる傾向になるでしょう。

非正規だから年休は与えなくてもよい、賃金は安い時給でよい、退職金・賞与は要らない、昇格・昇給制度は要らない、といった認識が通用しなくなる傾向になるでしょう。



詳しくは...

厚労省 同一労働同一賃金ガイドライン

検索