

(2) 36 協定の届出時期について

36 協定の届出について、協定の有効期間初日と労働基準監督署への届出日が同一日であることから、法律的・日程的に問題は無いものの、出来れば2日～3日前の届出等にて、期日に間に合わないというリスク回避の準備をお願いいたします。

36 協定は届出のあった日から効力が発生するという書類であることから届出がない場合や届出が遅れた場合には、1分でも時間外労働をさせてしまう事で労働基準法違反となってしまいます。そのため、対象期間の開始日に間に合うような準備が必要となります。

また、36 協定には残業時間の延長について限度時間がありますが、この上限規制の適用が猶予される事業・業務として

- ①建設事業
- ②自動車運転の業務
- ③医師
- ④その他指定事業
- ⑤新技術・商品などの研究開発

となり、建設事業については残業時間延長限度の適用が猶予されています。

【根拠規定：労働基準法第36条】

(3) 監査全般の感想

監査対象人数が多く、確認にかなりの時間が必要でしたが、監査に対応して頂いた担当者の方が、テキパキと質問等に答えて頂けたのでストレス無く監査出来ました。

就業規則も、3社の内容を確認させて頂きましたが、育児介護休業の時間取得に関する条文・65歳定年延長の条文・ハラスメントに関する条文・有給休暇5日取得の指定日に関する労使協定の条文など、最新の法改正条文が全て記載された就業規則であり、指摘はありませんでした。

残業代やその他手当について、かなり複雑ですが給与の計算間違いがあった場合であっても、計算誤りや賃金締切後の修正として、賃金台帳や給与明細内の特記事項にて、修正されているため、特に問題ありませんでした。

社会保険・労働保険の支払や社会保険料額・雇用保険料率につきましても、特に問題ありませんでした。

給与から天引きされる賃金控除の協定書もしっかり準備されており、天引きされるものについても、協定書内にて全て記載があり、労使間の記名・押印もありました。

以 上