

人事労務ニュース BOX

2026年4月号

特別条項 発動手続きは「都度」**限度時間を超える労働**

渋谷労働基準監督署（東京都）は、働き方改革の推進をテーマとした説明会において、特別条項付き 36 協定の注意点を解説した。

36 協定の「特別条項」とは、労働者に限度時間（原則 45 時間/月、360 時間/年）を超える時間外労働をさせることを認める労使協定の条項であるが、「特別条項」の発動は通常予見することのできない業務量の大幅な増加等、特別の事情がある場合に限る。「業務の都合上、必要な場合」や「業務上、やむを得ない場合」等の恒常的な長時間労働を招くおそれがある場合は認められない。

また、「特別条項」を発動する際は、予め協定した手続きを発動の「都度」、行わなければならない。発動の手続きを行わず限度時間を超えて労働させた場合は、違法な時間外労働となる。また、「発動手続に関する記録」と「健康・福祉確保措置の実施状況」の記録を作成し、保存しなければならない。

最低賃金 発効遅れ是正へ**「原則 1 月 1 日」案**

2025 年度の最低賃金は、全国の加重平均で引き上げ幅が 66 円と過去最大となったが、最低賃金を巡り、異例の決定が相次いだ。金額と発効日を各都道府県の審議会で独自に決定できる仕組みによって、例年より遅く発動する動きが続出した。厚労省は発効日等の制度見直しの是非について議論を始めた。

2025 年度を除いて、例年は発効日を 10 月 1 日とすることが半ば慣例となっていたが、2025 年度で 10 月 1 日に発効したのは栃木県のみで、10 月中に発効したのは 20 都道府県だった。秋田県は最も遅い 3 月 31 日に発効した。

発効日については、かねてより地方審議会の委員から「一定の目安を国が示してほしい」といった要望が聞かれていた。近年は年末が近づくと「年収の壁」を意識した働き控えが散見されることから、就業調整を和らげるために発効日を原則 1 月 1 日とする案が浮上している。近年は隣県や都市部との金額差を意識した上積み競争が様相を呈しており、地方での議論の在り方も協議する。

同一労働同一賃金 連載①**法の目的と対象労働者の定義**

厚労省が非正規労働者の待遇を改善するため、「同一労働同一賃金ガイドライン」や関係省令を改正し、2026 年 10 月に施行する方針を示したことに伴い、本稿から同一労働同一賃金の目的や概要等を連載する。

パートタイム・有期雇用労働法は、同一企業内における正規・非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消し、「同一労働同一賃金」を実現することを目指している。対象となるのは、通常の労働者より週の所定労働時間が短い「パートタイム労働者」および期間の定めがある「有期雇用労働者」のすべて。名称が「アルバイト」「契約社員」「嘱託」等であっても、実態が上記に該当すれば法の適用対象となる。単に対象を把握するだけでなく、雇用形態による不合理な区別を排除し、労働者が納得して働き続けられる環境を整えることを目的とする。まずは自社で雇用する労働者を「労働契約期間の定め」と「1 週間の所定労働時間」の 2 つの観点から雇用形態を整理し、同法の対象となる労働者がいるかの確認することが必要だ。

長野県内の労働災害 現状と対策**長野労働局 2025 年版公表**

2025 年版の「労働災害の現状と課題」によると、2024 年の県内における休業 4 日以上労働災害は 2,360 件に達し、1999 年以降の 26 年間で最多となっている。

事故の型別では「転倒」（29.5%）が突出しており、次いで「動作の反動等」（16.4%）、墜落（13.2%）、はさまれ等（11.7%）と続き、上位 4 つで 70.8% を占める。時間帯別では午前 9 時から 12 時にかけての発生が全体で 33.6% に及び、午前中に多く発生している。年齢に着目すると、50 歳以上では全体の発生件数の 55.6% であり、特に転倒については発生件数の 74.4% を占めている。20 歳代前半の身体能力を 100 とすると、50 歳代後半では夜勤後疲労回復力：27、平衡感覚：48、聴力：44、薄明順応：36、視力：63 と身体能力が落ち込んでいる。

労災防止には、これら身体機能の減退を補う対策が不可欠である。具体的には、階段や段差のある場所の照度を上げる、視覚・聴力両方を使った合図をする、注意書き等の文字サイズを大きめにする、夜勤はなるべく避けるといった職場環境の整備が考えられる。

就業規則・労使協定の労働者代表選出を「慣例」で済ませるリスク

形骸化しがちな労使協定や就業規則届出の際の労働者代表選出ですが、おざなりな選出は大きなリスクにつながる可能性があります。

はじめに

労働組合のない事業場では、就業規則の作成・変更時の意見聴取や、36 協定・変形労働時間制協定・賃金控除に関する労使協定等の締結に際して、「労働者の過半数を代表する者」（以下、労働者代表）との手続きが必要です。

この労働者代表は、単なる形式的なサインをもらう相手ではありません。「民主的な手続きで選出された代表者」であることが法律上求められており、選出方法を誤ると、締結した協定や就業規則の効力そのものが否定されるリスクがあります。

有効性が否定される主なリスク

労働者代表の選出が無効とみなされる場合、以下のような深刻な結果を招く可能性があります。

| リスク | 内容 |
|--------------|--------------------------------------|
| 36 協定の無効 | 時間外・休日労働の法的根拠が消え、過去の残業がすべて違法残業になる |
| 変形労働時間制協定の無効 | 実労働時間に基づく割増賃金の遡及払いが発生する |
| 就業規則変更の効力が否定 | 賃金制度・懲戒規定の不利益変更が無効とみなされる可能性 |
| 賃金控除協定の無効 | 積立金・財形貯蓄等の控除が労基法 24 条（賃金の全額払い）に違反となる |

実際の裁判でも、労働者代表の選出がおざなりで手続きが形式的なものであったことが問題視されるケースは少なくありません。結果として、36 協定や変形労働時間制にかかる協定の効力が否定され、割増賃金の追加支払いが必要となったケースがあります。

労働者代表の要件と禁止事項

労働者代表として選出できるのは、①労働者の過半数に支持されており、②使用者側の利益代表者（管理監督者）でない者、に限られます。管理監督者が代表を兼ねているケースは、選出の有無に関わらず無効とみなされます。

また、使用者が特定の者を指名・誘導する行為は明確に禁止されています。「いつもの〇〇さんをお願いしよう」という慣例的な運用は、それ自体が有効性を損なうリスクがあります。

適正な選出方法

適正な選出方法は以下の通りです。

方法 1：書面による信任・選出

全従業員が参加する会議等の場で候補者を紹介し、「選出の目的（36 協定締結のためなど）」「候補者氏名」「任期」を明記した書面を配布。参加者全員に署名・押印または記名してもらい、過半数の信任を確認する方法。

方法 2：挙手による信任

全従業員が参加する会議等の場で立候補者を募り、挙手により過半数の信任を確認する方法。

方法 3：ウェブアンケート・フォーム活用

Microsoft Forms・Google フォームなどを使い、全従業員を対象とした電子投票を実施する方法。

全従業員に対してメール（※）で通知を行い、そのメールに対する返信のない人を信任（賛成）したものとみなす方法は、厚生労働省のホームページによれば、一般的には労働者の過半数が支持していることが必ずしも明確にならないものと考えられるため、適切な対応とはいえないとされています。

（※）メールのほか、掲示板などで労働者の意思確認を行う場合も同様です。