

Q 本社と支社は別々に協定必要か

A 労働基準法の適用は、原則として「事業」ごとに適用されることとなっています。

したがって、三六協定や変形労働時間制に関する労使協定も原則として事業ごとに締結しなければなりません。

この「事業」の定義については、通達で「事業とは、工場、鉱山、事務所、店舗等の如く一定の場所において相関連する組織のもとに業として継続的に行われる作業の一体をいうのであって、必ずしもいわゆる経営上一体をなす支店、工場等を統合した全事業を指称するものではないこと」とされています。

一つの事業であるかどうかは「主として場所的概念によって決定すべきもので、同一場所にあるものは原則として分割することなく一個の事業とし、場所的に分散しているものは原則として別個の事業とすること」とされています。

しかしながら、同一場所にあっても「著しく労働の態様を異にする部門が存する場合に、その部門が主たる部門との関連において従事労働者、労務管理等が明確に区別され、かつ、主たる部門と切り離して適用を定めることによって労働基準法がより適切に運用できる場合には、その部門を一の独立の事業とすること」とも示されています。例えば、工場内の診療所、食堂などはこれに該当することとされています。ただし、個々の労働者の業務による分割は認められないことになっています。

また、場所的に分散しているものであっても、出張所、支社等で規模が著しく小さく、組織的関連ないし事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱うこととされます。例えば、新聞社の通信部のようなものはこれに該当するとされています。

三六協定は、事業場ごとに締結し届け出ることとされていますが、本社や支社があって、それぞれの事業場に過半数で組織された労働組合があり、その労働組合本部の長と本社の社長が締結した協定書に、各事業場ごとの業務の種類、労働者数、所定労働時間などを記入して所轄労働基準監督署長に届け出た場合であっても、各事業場ごとにその事業場の過半数で組織されている限り差し支えないとされています。