

10. 労使協定とは

(Q10) 労使協定という言葉の意味が分かりません。労使協定を結ぶことは義務ですか？ 労使協定には、どのようなものがありますか？

(A10) 労使協定を結ぶことは義務ではありませんが、労使協定を結ぶことにより、労働基準法に定められた各種規制を、労使合意のもとに各事業所の実態に合わせることに役立ちます。

(解説)

本来、労働者に 1 日 8 時間を超えて労働させることはできません。1 日 8 時間を超えて労働させた場合、労働基準法 32 条違反となります。この労働基準法第 32 条に違反した場合の罰則は、6 カ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金とされています。しかしながら、どうしても 8 時間を超えて労働させなければならない事態が生じたとき、あらかじめ、時間外・休日労働に関する協定届（いわゆる 36 協定）を所轄労働基準監督署に届け出ることにより、この罰則が免除されます。（なお、労働者に時間外・休日労働を命じるには、労働契約上そのような義務が肯定されなければならないことから、あらかじめ、雇用契約または就業規則に時間外・休日労働を命じることを明確に規定しておく必要があります）

その他、労使協定として代表的なものは以下の通りです。

- ・ 賃金全額払いの原則の例外（賃金支払時の控除）
- ・ 1 か月単位の変形労働時間制
- ・ フレックスタイム制
- ・ 50%の代わりの休暇
- ・ 事業場外みなし労働時間制度
- ・ 年次有給休暇の時間単位付与
- ・ 年次有給休暇の計画付与

など

(対応方法)

- ・ 労使協定の意義を正しく知り、どのような種類があるかを把握しましょう。
- ・ 把握したら、雇用の質を高めるのに有効な労使協定があれば活用しましょう。

→合わせてご覧ください

「雇用管理改善のための業務推進マニュアル 18. 36 協定の締結」