



APO-社労士通信

労使協定のまとめ

労使協定とは、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者（過半数労組がない場合）と使用者（会社）の書面による協定をいいます。労使協定の締結により、労基法や育児・介護休業法などの規制を免れる効力が生じます。例えば、労基法では法定時間外・休日の労働を禁止しており、これに違反した場合は罰則が適用されますが、法定時間外・休日労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）を締結し届け出ていれば、罰則を適用されることなく時間外労働等を命ずることができます。

労使協定の中には締結だけではなく、36 協定のように届出が必要となるものもあります。主な労使協定について、協定内容、届出の要否についてまとめましたので、参考にしてください。

法規	協定の種類	協定内容	届出	有効期間の定め					
労働基準法	賃金の支払いに関する協定	対象となる具体的な項目／控除を行う賃金支払日	不要	不要					
	1か月・1年単位の変形労働時間制に関する協定	対象となる労働者の範囲／対象期間及び起算日／労働日、労働日ごとの労働時間／特定期間（1年単位変形制の場合）	要（*1）	要					
	フレックスタイム制に関する協定	対象となる労働者の範囲／清算期間（1か月以内）／清算期間における総労働時間／標準となる1日の労働時間／コアタイム、フレキシブルタイムを設ける場合はその開始および終了の時刻	不要	不要					
	時間外・休日労働に関する協定	時間外・休日労働をさせる必要のある具体的な事由／業務の種類／労働者の数／1日について延長することができる時間／1日を超える一定の期間について延長することができる時間	要 届出により効力発効	要					
	事業場外労働のみなし労働時間に関する協定	対象とする業務／1日あたりのみなし労働時間 ※協定は必須ではありません	要（*2）	要					
	専門業務型裁量労働制に関する協定	対象とする業務（19業種）／1日あたりのみなし労働時間／業務遂行について使用者が労働者に具体的な指示をしないこと／労働者の健康・福祉を確保するための具体的措置／労働者からの苦情処理のための具体的措置／健康・福祉確保措置および苦情処理措置の記録の保存	要	要					
育児・介護休業法	育児・介護休業の適用除外者に関する協定	<table border="1"> <tr> <td>育児・介護休業の取得</td> <td rowspan="4">適用除外となる社員</td> </tr> <tr> <td>子の看護休暇の取得</td> </tr> <tr> <td>介護休暇の取得</td> </tr> <tr> <td>所定外労働免除</td> </tr> </table>	育児・介護休業の取得	適用除外となる社員	子の看護休暇の取得	介護休暇の取得	所定外労働免除	不要	不要
育児・介護休業の取得	適用除外となる社員								
子の看護休暇の取得									
介護休暇の取得									
所定外労働免除									
		所定労働時間短縮措置							

(*1) 1か月単位変形制の場合、就業規則で規定すれば労使協定の締結は不要

(*2) 事業場外のみなし時間が法定労働時間（1日8時間）を超えない場合は届出不要



知っておきたいミニ知識

第 95 回 労使協定と労働協約

労使協定は、締結の当事者が労働者の過半数代表者または過半数労組と使用者であるのに対し、労働協約の場合は労働組合と使用者です。すなわち、労働組合でなければ労働協約を締結することはできません。では、労使協定と労働協約を締結することにより、それぞれどのような効力を持つのでしょうか。

労使協定には年次休暇の計画的付与等を除き、労基法で規制されていることを適法とする効果があります。例えば、会社は従業員に一齐に休憩を与えなければならないと労基法には規定されており、この規定を守らない場合は罰則が適用されます。一齐休憩を適用除外とする労働者の範囲と、休憩の与え方を労使協定で締結した場合、一齐に休憩を与えなくても、罰則の適用がありません。この効果を「免罰的效果」といいます。育児・介護休業法には罰則がありませんので、「免罰」ではありませんが、労基法と同様に法規制を解除する効果があります。労使協定は事業場単位で締結され、この効果は締結された事業場の全従業員に及びます。

一方、労働協約は、労働組合と使用者の間で組合員の賃金、労働時間、休日等の労働条件について定めます。労働協約で定められた労働条件は就業規則や個別の労働契約などで定められた基準よりも優先され、使用者は労働協約で定められた基準を遵守しなければならないとされています。これを「規範的効力」といい、労働組合法により規定されています。労働協約は原則として締結した労働組合の組合員に適用されます。なお、労働協約や就業規則で定められた労働条件に矛盾がある場合、効力の優先順位は『法令（労基法等）＞労働協約＞就業規則＞労働契約』となり、法令が最も優先されます。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO-社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 吉本多津子 / 沢田麻樹子 sic.info@apol.jp
〒162-0824 東京都新宿区塩場町 1-18 飯田橋ビル 7F 電話 03 (5228) 1820 FAX 03 (5228) 1840

ホームページもご覧下さい。
<http://www.apoutsourcing.jp/>