

- ◆「労使協定」のあらまし
- ◆ 令和 6 年 4 月より
裁量労働制のルールが変わります



「労使協定」のあらまし

労使協定とは、**労働者の過半数を代表する者**^{※1}と使用者との書面による協定のことです。

労働時間や賃金等の労働条件については、法律で一定のルールが定められています。しかし、労使協定を締結し労働者の意思を反映させることにより、法律上のルールから外れた取扱いが認められる場合があります。

つまり、労使協定には、法律上のルールから外れた取扱いを行っても刑罰を免れさせる効力（**免罰的効力**）があるということです。

※1：労働者の過半数で組織する労働組合があるときは、その労働組合が協定の当事者となります。

【免罰的効力の具体例】

労働時間に関する労働基準法上のルール

- ・ 1 日について 8 時間を超えて労働させてはならない。
- ・ 1 週間について 40 時間を超えて労働させてはならない。
- ・ 毎週少なくとも 1 回（又は 4 週間に 4 日以上）の休日を与えなければならない。

『時間外労働・休日労働に関する協定（**36 協定**）』を締結し、労働基準監督署へ届出

使用者は、労働者に時間外労働や休日労働を命じても、労基法違反の**刑罰を免れる**

* 労使協定の種類と届出義務 *

法律	労使協定が必要なケース
労働 基準法	★時間外労働・休日労働を命じるとき
	・フレックスタイム制を行うとき
	★1 か月単位の変形労働時間制を行うとき
	★1 年単位の変形労働時間制を行うとき
	★1 週間単位の変形労働時間制を行うとき
	★事業場外労働のみなし労働時間制を行うとき ^{※2}
	★専門業務型裁量労働制を行うとき
	・賃金から法定控除以外の控除を行うとき
	・一斉休憩を与えないとき（商業等一部業種を除く）
	・代替休暇を与えるとき（月 60h 超の時間外労働発生時）
	・年次有給休暇の計画的付与（計画年休）を行うとき
	・時間単位年休の付与を行うとき
	・年次有給休暇中の賃金を標準報酬日額相当額とするとき
育児 介護 休業法	★社内預金を行うとき
	・育児・介護休業等の適用除外者を定めるとき
	・出生時育児休業期間中の就業を認めるとき

★印のケースに関する労使協定は、**労働基準監督署に届け出る**ことによって初めて免罰的効力が発生します。

※2：

- ①みなし労働時間が所定労働時間を超える場合に労使協定が必要です（行政指導による）。
- ②みなし労働時間が法定労働時間を超える場合に届出が必要です。



* 労働者の過半数代表者の要件 *

労使協定の締結当事者となる「労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）」は、以下のいずれにも該当する必要があります。

- ① 管理監督者（労基法第41条第2号に規定する「監督又は管理の地位にある者」）でないこと
- ② 協定当事者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手、話し合い等の方法で選出された者であること
- ③ 使用者の意向によって選出された者でないこと

* 労使協定の周知 *

労使協定は、事業所に備え付ける等の方法によって、労働者に周知する必要があります。

令和6年4月より 裁量労働制のルールが変わります ～ 制度の継続・導入には新たな手続きが必要です ～

令和6年4月1日以降、専門業務型裁量労働制を継続、又は新たに導入するためには、「労使協定」において以下の事項を定めることが必要となります。

《労使協定で定めることが必要となる事項》

- ☐ 制度の適用にあたり、労働者本人の同意を得ること
- ☐ 労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ☐ 同意の撤回の手続き
- ☐ 同意とその撤回に関する記録を保存すること

企画業務型裁量労働制の制度も改正されますが本紙では説明を割愛します。

専門業務型裁量労働制の労使協定で定めるべき事項

※下線部が今回の制度改正による追加事項。

- ① 制度の対象とする業務
- ② 労働時間としてみなす時間（みなし労働時間）
- ③ 対象業務の遂行の手段や時間配分の決定等に関し、使用者が対象労働者に具体的な指示をしないこと
- ④ 対象労働者の労働時間の状況に応じて実施する健康・福祉を確保するための措置
- ⑤ 対象労働者からの苦情の処理のため実施する措置
- ⑥ 制度の適用に当たって労働者本人の同意を得ること
- ⑦ 制度の適用に労働者が同意をしなかった場合に不利益な取扱いをしないこと
- ⑧ 制度の適用に関する同意の撤回の手続き
- ⑨ 労使協定の有効期間
- ⑩ 労働時間の状況、健康・福祉確保措置の実施状況、苦情処理措置の実施状況、同意及び同意の撤回の労働者ごとの記録を協定の有効期間中及びその期間満了後5年間（当面は3年間）保存すること

* あおぞらスタッフだより *

今年は「うるう年」ですね。漢字で書くと「閏年」。この「閏」という字は、「平年よりも日数や月数が多いこと」を意味し、門の中に王と書きます。これは、古代中国の“王は暦からはみ出した日には門の中に閉じこもり仕事をしない”という決まりに由来しているそうです。当時「閏」という漢字は日本になかったので、「潤」の字をあて「うるう」と読むようになったとのことです。

