

HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
株式会社ヒューマン・プライム
東京都中央区日本橋人形町1-18-9
ATビル5F 〒103-0013
TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
MAIL. info@humanprime.co.jp

人事や労務の相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

労使協定の 手続き、留意点 **Part2**

前々回（HP通信287号）で、労基法や関係法令において法律違反を免れることができる労使協定について、主な手続き方法を解説しました。今回は労使協定の管理方法、及び代表的な労使協定に関する留意点を解説します。

① 労使協定の有効期限

労使協定には、有効期限の定めが必要なものもあり、その期間の管理は重要です。例えば、36協定は、原則1年毎に更新しますが、新しい協定の届出が有効期限を過ぎてしまい、提出するまでの期間に空白期間を作ってしまうとその空白期間は、時間外労働や休日労働をさせられなくなります。もし、その空白期間に時間外労働や休日労働を行わせると**違法**になります。

③ 労使協定の終了

労使協定には、合意解約や破棄条項を定めることは可能ですが、そのような条項がない場合、労使いずれかから一方的に申し入れても、もう一方が応じなければ協定の効力に影響はありません。合意解約や破棄条項を定めない場合は、有効期限を設定し、労使で確認や見直しをする機会を設けることが望ましいです。

⑤ 年次有給休暇（以下有給と略称）の計画的付与の労使協定締結

有給の取得率が低い会社や会社が働きかけても年休を消化しない労働者に対して、年休の計画的付与は有効な対応の一つですが、計画的付与を導入する場合、届出は必要ありませんが、労使協定の締結が必要です。労使協定で定める事項は以下の通りです。

- ① 対象となる労働者
- ② 対象となる有給の日数
- ③ 計画的付与の具体的内容
- ④ 対象となる有給を持たない者の扱い
- ⑤ 計画的付与日の変更



② 事情の変化について

労使協定締結後に、従業員側の事情が変動することがあります。例えば、過半数代表者が転勤や転職、管理監督者へ昇格する等があります。その場合は新たな締結や変更の届出は必要ありません。また、期間の途中で協定の内容を変更せざるを得なくなった場合は、一般的に合意解約したり、変更したりすることは可能です。この場合、古い協定内容は破棄されます。ただし、1年単位の変形労働時間制の労使協定は期間の途中で変更できません。

④ 36協定における留意事項

36協定は、労使協定を締結するだけでなく、さらに労基署に届出を行って効力が発生する重要な労使協定です。また、時間外労働には上限規制があり、上限を遵守することが重要です。協定には、具体的な時間外労働や休日労働を記載しますが、「時間外労働と休日労働の合計が、単月で100時間未満、かつ2か月から6か月まで平均して80時間を超過しないという内容」にチェックを入れなければ労基署で協定は受理されません。

時間外労働の上限規制等まとめ

36協定締結による法定時間外労働等の限度時間	1ヶ月45時間 1年360時間 (休日労働含まない)	② 1ヶ月100時間未満 (休日労働含む)、 かつ ③ 直前の2ヶ月～6ヶ月の 平均がいずれも80時間 (休日労働含む)以内
特別条項付 36協定	① 1年720時間 (休日労働含まない) 以内	

※適正な手続きによって労使協定を締結しても、実際に守られていなければ全く意味がありません。特に限度時間を超えた長時間労働で過労死等に発展し、刑事立件されることもあり、労使協定の重要性を改めて認識する必要があります。労基法には、以下の罰則規定があり、時間外労働及び休日労働についての違反や代替休暇における割増賃金の不払いの違反等の重大な違反はAの方の重い罰則が適用されます。

- A 労基法119条…6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金**
- B 労基法120条…30万円以下の罰金**



ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700