



2023 年 5 月 18 日(木)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F

TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階

TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

今さら聞けない「労使協定」とは

労使協定の特徴

- ・時間外や休日に労働（残業）をさせる場合
- ・フレックスタイム制や変形労働時間制を採用する場合

会社がこれらを行おうとする場合に欠かさないのが労使協定の締結です。労使協定を一言で表すと「会社と従業員との間で決めた約束を書面にしたもの」となります。また、労使協定の特徴で代表的なものには次のようなものがあります。

労使協定の内容は法律に拘束される

例えば会社と従業員との間で「繁忙期の残業には残業代を支払わなくてもよい」という内容の労使協定を締結した場合はどうでしょう。

労働基準法 37 条では「法定労働時間（1 日 8 時間、1 週 40 時間）を超えて労働をさせた場合や法定休日に労働をさせた場合には割増賃金（残業代）を支払わなければならない」ことが規定されています。したがって「繁忙期の残業には残業代を支払わなくてもよい」という内容の労使協定は、労働基準法 37 条に拘束されるため無効になります。言い換えれば、法的裏付けのない内容の労使協定は無効になるということになります。

届け出なければ効力が発生しないものも

労使協定が「会社と従業員との約束」であるならば、当事者間で合意していれば効力が発生するのが普通の法律での考え方です。しかし、労使協定の中には労働基準監督署に提出して初めて効力が発生するものがあります。その代表例が 36 協定（時間外・休日労働に関する協定）です。せっかく締結しても届け出を忘れたまま残業や休日労働をさせている場合には、労働基準法違反になりますのでご注意ください。

届け出が義務付けられているものがある

効力が発生しないものとの違いが分かりづらいでしょうが大切な論点です。会社と従業員との力関係の違いを考慮して、従業員に不利な内容にならないよう労働基準監督署がチェックを入れるため、一部の労使協定に届け出を義務づけています。ただし、これは効力が発生しないものと異なり届け出を忘れた場合でも、罰則こそありますが、労使協定の効力は発生します。この労使協定の代表例にはフレックスタイム制や変形労働時間制に関する協定があります。



労使協定を正しく
理解して、無用な労
務リスクを予防！