

はじめに

平成22年に本書の旧版を上梓してから9年余が経過し、時代は令和へと移り変わろうとしています。

この間、育児介護休業法や高年齢者雇用安定法の改正の中で労使協定に関わる制度の改正がなされていましたが、昨年（平成30年）に働き方改革法が成立し、本年（平成31年）4月からその一部が施行されています。

同法の中には、時間外労働の規制手法の変更に関わる労働基準法の改正、フレックスタイム制度の拡充に関わる同法の改正ならびに正社員と非正社員の間均等・均衡待遇の実現を目指す労働契約法、パート労働法および労働者派遣法の改正が含まれ、それらが労使協定に関わる制度の変えないし新たな制度の創設を伴っています。

そこで、これらの諸改正を盛り込んだうえで、本書全体を見直し、改訂版を上梓することとしました。

「労使協定」も「労働協約」も、労働関係における契約自由の原則を修正する方策に関係するものであり、しかも、いずれも、労使間の書面化された合意という形式をとる点、及び、合意の労働者側当事者が労働組合ないし過半数代表者という集団あるいはその背景を持つ個人である点において共通であることから、古くから、両者は並列して議論されることの多いテーマでした。

従前の整理では、労使協定は、労働基準法などにおいて罰則付きで禁止される規制の緩和を認め、その範囲では罰則規定の適用を免れさせるという刑事免責の効果を持つものと考えられていましたが、その後労働条件を直接定める労使協定が登場し、それが増加する傾向にあるということができ、労使協定の機能を一律に論ずることは困難になってきています。

そこで、本書は、実務の立場から、改めて現時点における「労使協定」及び「労働協約」の意義及び効力を明らかにすることを目的とし、併せて、文例を掲げながら、作成上のポイントを解説しています。第1部がそ

それぞれの総論的解説、第2部及び第3部がそれぞれの文例と個別の解説となっています。

上記の方針と全体の構成は、旧版と変わるものではありません。

ただ、高年齢者雇用安定法に基づく継続雇用の対象者の選抜基準を定める労使協定については、新たに締結することは認められておらず、平成25年3月31日までの間に締結されていた場合に、同年4月1日から施行されている同法の改正法（平成24年法律第78号）の附則第3項の経過措置によって効力を認められているにとどまるものであるため、改訂版では同協定に関する解説は削除しました。

働き方改革法を踏まえて改訂された本書が、些かでも新たな意義を持っていることを、著者として願うものです。

令和元年5月

著 者

はじめに

第1部 労使協定と労働協約（総論）

I 労使協定とは	8
1 労使協定の意義	8
2 労使協定の締結	13
3 労使協定の効力	22
4 労使協定の周知	26
5 労使協定の有効期間	27
6 労使協定の破棄	29
7 企業組織再編と労使協定	30
8 労使委員会ならびに労働時間等設定改善委員会及び 労働時間等設定改善企業委員会等の決議による労使 協定の代替機能	30
II 労働協約とは	36
1 労働協約の意義	36
2 労働協約の成立要件	38
3 労働協約の効力	39
4 労働協約の期間	47
5 労働協約の余後効	48
6 企業組織再編と労働協約	50
7 労働協約の終了	52
III 労使協定と労働協約の相違	54

第2部 各種の労使協定

I 労働基準法関係の労使協定	58
1 貯蓄金管理協定	58
2 賃金控除協定	62
3 1カ月単位の変形労働時間制協定	67
4 フレックスタイム制協定	76
5 1年単位の変形労働時間制協定	89
6 1週間単位の変形労働時間制協定	102
7 一斉休憩の適用除外協定	106
8 時間外労働及び休日労働に関する協定	109
9 代替休暇協定	133
10 事業場外のみなし労働時間協定	144
11 専門業務型の裁量労働制協定	152
12 時間単位の年休協定	161
13 計画年休協定	168
14 年休日の賃金を標準報酬日額で支払う こととするための協定	172
II 育児介護休業法関係の労使協定	175
1 育児休業の適用除外者を定める協定	175
2 介護休業の適用除外者を定める協定	179
3 子の看護休暇の適用除外者を定める協定	182
4 半日単位の看護休暇における半日の時間数を 定める協定	185

5	介護休暇の適用除外者を定める協定	187
6	半日単位の介護休暇における半日の時間数を定める協定	190
7	育児のための所定外労働の免除措置の適用除外者を定める協定	192
8	介護のための所定外労働の免除措置の適用除外者を定める協定	195
9	育児のための所定労働時間の短縮措置の適用除外者を定める協定	198
10	介護のための所定労働時間の短縮等の措置の適用除外者を定める協定	201
Ⅲ	労働者派遣法における派遣労働者の待遇を決定する労使協定	208

第3部 労働協約

I	労働協約の締結状況	222
1	労働組合の組織状況	222
2	労働協約の締結状況	224
3	包括協約の締結状況	224
4	個別協約の締結状況	229
II	包括協約の規定事項と条項例	230
1	前文	230
2	総則的条項	231

3	組合活動に関する条項	237
4	労使交渉に関する条項	245
5	争議行為に関する条項	253
6	人事に関する条項	260
7	労働条件に関する条項	279
8	その他	288
9	有効期間	293
Ⅲ	個別協約締結に当たっての留意点	296
1	個別協約を作成する前の留意点	296
2	個別協約作成時の留意点	302

第1部 労使協定と労働協約（総論）

労使協定と労働協約は、いずれも労使間の書面化された合意であり、かつ、その労働者側の締結当事者は、労働組合という集団そのものか、過半数代表者という集団から選出された者であって、類似した側面があることも事実です。

しかし、その意義や機能ないし効力はまったく異なっており、両者が混同されるようなことがあってはなりません。

第1部では、労使協定と労働協約のそれぞれの意義、締結方法及び効力についての総論的解説を試みた上で、両者の異同を簡単にまとめています。

I 労使協定とは

1 労使協定の意義

(1) 労使協定の意義

例えば、労基法第36条第1項は、「使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。」と定めています。いわゆる「36協定」と呼ばれているものです。

本来、労働時間は、1週40時間以内、かつ、1日8時間以内に収められなければならないのですが（労基法第32条）、上記の36協定を締結し、労働基準監督署長に届出をした場合には、当該協定で定められた範囲内で、上記の労基法第32条の制限を超えて労働させても同法違反とはならないという効力が付与されます。

このように、本来法律によって、ときには罰則付きで規制されている事項に関し、一定の要件を備えた文書を取り交わさせ、ときにはそれを行政官庁に届け出させることによって、その規制を緩和するという定めが置かれている場合があります。そうした文書が「労使協定」と呼ばれているのです。

もっとも、最近では、例えば労基法第38条の2第2項にあるように、事業場外のみなし労働時間を直接規定したり、同法第39条第6項にあるように、協定において定められた日がそのまま年休日となるというように、労基法の規制を緩和するというよりも労働条件の内容を直接形成する協定も登場してきており、その機能は多様化しつつありますし、労使協定について定める法律も、育児介護休業法や労働者派遣法など、多岐にわたるようになってきています。

したがって、今日では、労使協定の定義として、「労基法の規制を緩和するための一定の当事者間における文書による合意」との内容を掲げるだけでは、十分ではないとも言えるでしょう。

（2） 労使協定の特徴

上述のように、労使協定を一義的に定義することが困難になってくるとすれば、その有する特徴から、労使協定がどのようなものであるのかを探っていくことになります。

労使協定が有する主な特徴としては、以下の各点が挙げられます。

① 法令により締結が求められる場合にのみ効力が認められる

労使協定によって労基法その他の法令の規制を緩和するという機能は、それらの法令に基づき締結されてはじめて付与されるものです。逆に言えば、法令に何ら定めのない事項につき、労使協定を締結したとしても、法の規制を緩和するという効力は生じません。例えば、「懲戒解雇の場合には、解雇予告制度は適用しない」といった合意を、事業場の過半数代表者と文書により取り交わしたとしても、労基法第20条の解雇予告制度の適用除外という効果もたらされることは

ありません。

② 過半数代表者が締結当事者となる場合がある

労使協定の締結当事者の一方はむろん使用者ですが、他方の当事者は、当該事業場の過半数労組、それがいない場合は過半数代表者です。言うまでもなく、労働協約は、使用者と労働組合が締結するものですから、過半数代表者が使用者と何らかの合意を文書により取り交わしたとしても、労働協約になることはありませんが、労使協定については、労働組合の代表であるかどうか、さらには労働組合員であるかどうかを問わず、法定の要件を備えた過半数代表者が締結すれば、所定の効果が付与されることとなります。

③ 効力が当該事業場全体に及ぶ

労働協約についても、一定の場合にはその効力が当該協約を締結した労働組合員以外にも及ぶことがあります。原則的には、労働協約は、それを締結した労働組合員だけを拘束するものです。これに対し、労使協定は、過半数労組が締結した場合であれ、過半数代表者が締結した場合であれ、当該事業場で就労する労働者全員に効力が及びます。したがって、少数労組の組合員に対しても、過半数労組が締結した労使協定の効力は及んでいくこととなります。

④ 書面による協定

労使協定は、それを求める各法令において、「書面」によることが規定されています。今日では電子データのやりとりであっても、当事者間の合意内容を明確にすることは可能であるとも言えますが、法律上は書面によらなければなりません。

⑤ 行政官庁への届出が義務付けられる場合がある

労使協定の中には、いわゆる36協定のように、労働基準監督署長等の行政官庁への届出が義務付けられる場合があります。労働協約の場合には、こうした届出が義務付けられることはありませんから、この点も労使協定の特徴と言えるでしょう。

⑥ 有効期間

労働協約については、有効期間に関する規制がありますが、労使協定には一般的な有効期間の規制はありません。ただ、36協定など一部の協定については、協定中に有効期間の定めをすることが求められており、そうした協定については、そこで定められた有効期間の規制を受けることがあります。

(3) 労使協定を締結すべき場合

では、どのような場合に労使協定を締結することが求められ、それぞれの場合に、こういった効果が付与されているのかをみてみましょう。

法令名	条 項	通 称	効 力
労働基準法	第18条第2項	貯蓄金管理協定	使用者による労働者の貯蓄金の管理の容認
	第24条第1項 ただし書	賃金控除協定	賃金全額払の例外
	第32条の2 第1項	1カ月単位の変形労働時間協定	最長1カ月単位の変形労働時間制の導入（*1）
	第32条の3 第1項	フレックスタイム制の協定	フレックスタイム制の導入
	第32条の3 第3項	完全週休二日制が適用されている労働者についてのフレックスタイム制の労働時間の限度を設定する協定	完全週休二日制が適用されている労働者についてのフレックスタイム制の労働時間の限度の設定
	第32条の4 第1項	1年単位の変形労働時間制協定	1年単位の変形労働時間制の導入
	第32条の5 第1項	1週間単位の変形労働時間制協定	1週間単位の変形労働時間制の導入
	第34条第2項 ただし書	一斉休憩の適用除外協定	一斉休憩の適用除外の容認
	第36条第1項	36協定	時間外・休日労働の許容
	第37条第3項	代替休暇協定	月間60時間を超える時間外労働に対する割増賃金の支払に代わる休暇の付与

	第38条の2 第2項	事業場外労働のみなし労働時間協定	事業場外労働のみなし時間を規定
	第38条の3 第1項	専門業務型の裁量労働時間協定	専門業務型の裁量労働制の導入
	第39条第4項	時間単位の年休協定	時間を単位とした年次有給休暇の付与
	第39条第6項	計画年休協定	計画年休制度の導入
	第39条第9項	年休日の賃金に関する協定	年休日の賃金を標準報酬日額で支払うことの許容
労働基準法施行規則	第25条の2 第2項	特例措置対象事業場(*2)における1カ月単位の変形労働時間制協定	特例措置対象事業場における最長1カ月単位の変形労働時間制の導入(*1)
	第25条の2 第3項	特例措置対象事業場におけるフレックスタイム制に関する協定	特例措置対象事業場におけるフレックスタイム制の導入
育児介護休業法	第6条第1項 ただし書	育児休業の適用除外協定	育児休業の請求を拒み得る対象者の設定
	第12条第2項	介護休業の適用除外協定	介護休業の請求を拒み得る対象者の設定
	第16条の3 第2項	子の看護休暇の適用除外協定	子の看護休暇の請求を拒み得る対象者の設定
	第16条の6 第2項	介護休暇の適用除外協定	介護休暇の請求を拒み得る対象者の設定
	第16条の8 第1項本文	育児のための所定外労働の制限措置の適用除外協定	育児のための所定外労働の制限措置の適用対象者から除外される者の設定
	第16条の9	介護のための所定外労働の制限措置の適用除外協定	介護のための所定外労働の制限措置の適用対象者から除外される者の設定
	第23条第1項 ただし書	育児のための所定労働時間の短縮措置の適用除外協定	育児のための所定労働時間の短縮措置の適用除外者の設定
	第23条第3項 ただし書	介護のための所定労働時間の短縮等の措置の適用除外協定	介護のための所定労働時間の短縮等の措置の適用除外者の設定
育児介護休業法施行規則	第34条第2項	半日単位の看護休暇の時間数の設定協定	半日単位の看護休暇の半日に相当する時間の設定
	第40条第2項	半日単位の介護休暇の時間数の設定協定	半日単位の介護休暇の半日に相当する時間の設定

著者略歴

渡邊 岳 (わたなべがく)

平成2年3月 明治大学法学部法律学科 卒業

平成3年10月 司法試験 合格。平成6年4月 弁護士登録(第一東京弁護士会)、安西法律事務所入所

平成29年4月 渡邊岳法律事務所開設(所長)。現在に至る

平成19年度～平成28年度(平成24年度以降は隔年) 一橋大学大学院国際企業戦略研究科経営法専攻
課程非常勤講師(労働紛争処理法担当)。平成26年度 明治学院大学法科大学院非常勤講師(労働法)

平成30年度 一橋大学大学院法学研究科非常勤講師(ビジネスロー専攻担当)

日本労働法学会会員

(主な著書)『最新の法令・判例に基づく「解雇ルール」のすべて』、『雇止めルールのすべて』、『法令・裁判例に基づく懲戒権行使の完全実務』(共著)(以上、日本法令)、『募集・採用・退職・再雇用Q&A 第2版』、『休職・復職 適正な対応と実務』、『社員の不祥事・トラブル対応マニュアル』(共著)(以上、労働行政)、『労働者派遣をめぐる裁判例50』(労働調査会)、『労務インデックス』(税務研究会)ほか多数

改訂版

労使協定・労働協約 完全実務ハンドブック

平成22年3月5日 初版発行

令和元年6月20日 改訂初刷

検印省略



日本法令®

著者 渡邊 岳
発行者 青木 健次
編集者 岩倉 春光
印刷所 日本ハイコム
製本所 国宝社

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<http://www.horei.co.jp/>

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール syuppan@horei.co.jp

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール book.order@horei.co.jp

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール tankoubon@horei.co.jp

(バーチャルショップ) <http://www.horei.co.jp/shop>

(お詫びと訂正) <http://www.horei.co.jp/book/owabi.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださればお取替えいたします。

・**JCOPY** (出版者著作権管理機構 委託出版物) 本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構(電話 03-5244-5088、FAX 03-5244-5089、e-mail: info@jcopy.or.jp) の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められておりません。

© G. Watanabe 2019. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-72677-8