



『労使協定について』

1. 労使協定とは

労働者集団の代表と使用者が結ぶ労働条件や労働者の待遇についての特別な合意です。労使協定の締結当事者は、当該事業場の使用者と次の①と②のいずれかです。

- 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
- ②上記①の労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者

労使協定は、原則、当該事業場の全労働者に適用されます（労使協定の中で適用範囲を限定するものもあります）。

労使協定のほかにも、労働条件の合意書面という点では、「労働協約」、「労働契約」があります。前者は労働組合の組合員に対して適用され、後者は労働者個人に対して適用されます。

2. 労使協定の効力

「その協定の定めるところによって労働させても労働基準法に違反しないという免罰効果をもつものであり、労働者の民事上の義務は、当該協定から直接生じるものではなく、労働協約、就業規則等の根拠が必要なものであること。」とされています（昭和63.1.1基発1号）。

労使は、労基法上の最低労働条件よりも有利な合意を行うことしかできませんが、労使協定を締結することで労基法の例外規定が適用され、労基法に違反しないという効力（免罰効果）が生じます。

労使協定は、それだけでは労働契約上の権利義務は生じないため、労働協約、就業規則等が必要です。また、締結により効力が生じるものと、締結+届出により効力が生じるものがあります。

3. 労基法に定めのある主な労使協定

- ・24（賃金控除）協定
- ・一斉休憩の原則の適用除外
- ・36（時間外・休日労働）協定

など、労基法には賃金や労働時間・休憩・休日・休暇に関する労使協定が多く規定されています。その他、労基法以外にも、育児介護休業法等で定める労使協定があります。

4. 免罰効果の例（36協定の場合）

労基法では、1日8時間、週40時間を超えて労働させることができず（32条）、また、週1回または4週4回の休日を与えなければならない（35条）とされています。

この原則に対する例外規定として、労使協定を締結し所轄労働基準監督署長へ届け出ることにより、労働時間を延長し、または休日に労働させることができるようになります（36条）。

労働時間・休日の規定違反は、6カ月以下の懲役または30万円以下の罰金（119条）ですが、有効な労使協定の下で時間外・休日労働を行わせた場合、使用者は免罰効果により責任追及を受けません。

（今回の担当：医療労務管理アドバイザー 紙徳皓一 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/