

労使協定の効力とその範囲

―未締結による影響を確認する―

鈴木義一

飯田橋労務管理事務所
(商工研相談業務委嘱先)
特定社会保険労務士



入社間もない従業員から、育児休業の申請と、育児休業終了

後も引き続いて1日6時間の短時間勤務を予定しているとの申出がありました。当社の育児休業に関する規定では、労使協定により「入社1年未満の育児休業申出」と「所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難とする業務に従事している場合の、育児短時間勤務の申出」を拒むことができる旨を回答したところ、従業員よりそもそも「育児休業に関する労使協定」が締結されていないと指摘され、手続き上の瑕疵から申出に応じることになりました。



今後に向けて、制度上問題にならないよう、改めて労使協定の意義について教えてください。経営を取り巻く環境が変化している中で、労働法制も改正が重ねられ、人事諸制度についても

絶えず見直しが求められているところです。社内諸制度について、常に適切に運用・実施されているかチェックしていくことが必要となります。とりわけ労働条件や労使関係について労使の話し合いで決定が委ねられている労使協定の意義は大きく、遺漏なく締結したり維持管理していくことは、人事制度を運用していく上で重要です。

1. 労使協定の締結と周知義務、その効果

労使協定は、使用者がその事業場で働く従業員の過半数を代表する者（過半数を組織する労働組合があれば当該労働組合）との間で締結する書面協定とされています。

従業員代表の適格性の要件は労使協定締結時に備えていればよく、代表者であった者が退職したり、他の事業場に異動した場合でも、すでに締結した労使

協定は無効になることはありません。

また、労使協定の内容について、使用者はこれを従業員に周知させなければならないことに留意しなければなりません。

労使協定の効果としては、労働基準法、育児・介護休業法等それぞれの法律の特定の条項について法律上の原則的基準を緩和しないし免除する「免罰的効果」あるいは「免責の効果」があるとされています。

2. 労使協定の届出

労基法で定められている労使協定は、法令上必要とされる事項を記載した書面を締結すれば足りるものと、労働基準監督署への届出が必要とされるものに分かれています。

3.6協定（時間外・休日労働協定）のような届出を要する労使協定は、届け出ることによって効力が生じるとみるべきです。

3. 労使協定は、就業規則等での定めが不可欠

労働組合との間で締結する労働協約の形式と内容を備えたものを労使協定とする場合を除けば、労使協定一般については、従業員を直接拘束するような効力は認められていません。

労使協定そのものには、従業員に対して何か義務を負わせた、労働条件の変更をもたらす効力はなく、その内容が使用者と従業員の契約関係や就業規則の規定に盛り込まれることにより、従業員を拘束する効力が生じることになります。

多くの企業が締結している3.6協定についてみても、協定により従業員に時間外労働義務が生じるわけではなく、労働契約や就業規則などの別途の根拠が必要とされます。

4. 育児・介護休業法で求めている労使協定

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)