

労使協定における法規制解除

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
鈴木義一

Q

弊社の就業規則では、勤続1年未満の従業員は、育児休業を申請できないと定めていました。

しかし、最近になって、育児休業の適用除外に関する労使協定を締結していない場合は、その申し出を認めなければならぬことを知りました。このような労使協定における法規制解除は、他にどのようなものがあるか教えてください。

A

1. 労使協定

労使協定とは、事業場における従業員の過半数を代表する者（過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合）との書面による協定をいいます。労働基準法をはじめ他の法令においても、労働条件を定める上で、従業員代表との労使協定の手続きが求められます。

育児・介護休業法にも「育児

・介護休業等の対象者からの除外」や「子の看護休暇・介護休暇の半日単位のとり方」に関する労使協定があります。また法律で締結が定められているもののほか、労使の話し合いで労働条件等で合意したものなどがあります。

2. 育児・介護休業法に関する労使協定

育児・介護休業法では、子を養育する者の育児休業、要介護状態の家族の介護をする者の介護休業、育児・介護について所定外労働・時間外労働・深夜労働の制限、勤務時間短縮措置等を講ずることが定められています。一方で、労使協定が締結されていれば、「適用する対象者を限定」できます(表①)。

つまり、労使協定の締結がなければ、法で適用を除外された者以外に対して、企業は育児・介護休業等の措置を取らなければなりません。

3. 従業員代表者と締結

一般的に「従業員代表者」とは、労働者を代表する過半数組合・過半数代表者を指します。従業員代表者は、事業場における従業員の過半数の意思を反映する役割があります。

①使用者と各種労使協定を締結
 ②就業規則の制定・改訂に際し意見を述べる

労使協定としての機能を果たすためには、民主的な手続きによって選出された従業員代表者と締結することが前提です。この手続きによらずに選出された従業員代表者と労使協定を締結した場合は、無効となり法律効果(免罰効果)は生じません。

4. 労使協定の機能

労使協定が締結されると、次のような機能ももちます。

①労使の合意に基づき労働基準

法など労働関係法規上の規制を解除できる

②労使の協議などを通じて労働条件の設定過程に関与できる
 労働基準法では、労使協定の締結をもって、事業場の労使協議に委ねて規制を解除する効果を生じさせています。例えば、時間外・休日労働に関する労使協定(36協定)では、「1週間40時間を超えてはならない」とされる内容に対し、40時間を超過した労働を認め免罰します。

これは労働基準法の規制目的である労働者保護について、その対象となる労働者の代表が、労使協定で許容するのであれば、その限りにおいて法の規制(保護)をやめてもよいということになります。

このような機能を維持するためには、企業は労使協定の内容を従業員に周知する義務があります。「知らなかった」の一言で協定を適用できないことのない

表① 育児・介護休業に関する労使協定例（抜粋）

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第1条 会社は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときはその申出を拒むことができるものとする。

- (1)入社1年未満の従業員
- (2)申出の日から1年以内（1歳6カ月までの休業の申出をする場合は、6カ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3)1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第3条 会社は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1)入社6カ月未満の従業員
- (2)1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（所定時間外労働の免除、制限の申出を拒むことができる従業員）

第5条 会社は、育児あるいは介護のため次の従業員から所定時間外労働の免除・制限の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1)入社1年未満の従業員
- (2)1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第6条 会社は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1)入社1年未満の従業員
- (2)1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員への通知）

第8条 会社は、第1条から第7条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

表② 労働基準法における協定事項、有効期限の定め

労使協定	有効期間の定め	労働基準監督署への届出	協定事項
計画年休協定 年次有給休暇の計画的付与を行うとき	不要	不要	年休日の特定（対象者、計画的付与の方法、対象となる年休日の日数）

また、有効期間中は、特別な事情がない限り、労使協定を解約することはできません。一方、期間の定めがない労使協定は、相当の予告期間をおけば、解約できるとの見解もあります。労使協定の安定等を考えると、一方的な解約は容易にはできないでしょう。

ただし、自動更新条項により労使協定そのものは更新できても、更新の届出義務は免除されません。有効期間の定めのある労使協定は、更新ごとに独立しているものとされているからです。一方、労使協定に有効期間が定められていれば、その期間の満了で当然消滅します。

いようにしなければなりません。労使協定には「法規制解除」の効力しかありません。個々の従業員に、労働条件の義務を示すには、別の根拠、すなわち就業規則や個別の労働契約、あるいは労働協約等に定める必要があります。36協定の適用に関しては「業務の都合によっては時間外・休日労働を命ずることがある」、育児・介護休業等の

適用制限に関する労使協定では「適用制限に関する事項」について、就業規則や育児・介護休業規定等での規定が必要となるので注意しましょう。ただし、計画的付与とする年次有給休暇に関する労使協定（表②）は、当事者間の権利義務を設定する効果が認められるとして、別の根拠は不要です。

5. 労基法における労使協定
労働基準法で定められている労使協定は、書面をもって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なものがあります。例えば、育児・介護休業等に関する労使協定は届出不要です。また、労使協定には、期間を定めて見直し、実状にあった内容にするため、有効期間の定め

が必要なものがあります。期間を定めた場合は、期間満了前に協定当事者の一方から特段の申し出がない限り、同じ期間で更新される旨を定めた「自動更新条項」を置くことがあります。自動更新条項では、協定の期間が満了した後、当事者双方のいずれからも異議がなければ、同一内容で同一期間、または一定期間更新されます。