

お知らせ

労使協定の締結/更新及び届出

Contents

【 お知らせ 】 労使協定の締結/更新及び届出

【 労務コンプライアンス自主点検 】 #12 年次有給休暇②（時間単位年休）

お知らせ

労使協定の締結/更新及び届出

企業においては、労働基準法 36 条に基づく労使協定（36（サブロク）協定）をはじめとし、使用者と労働組合又は労働者代表との間で様々な労使協定が締結されているものと思われます。

下記の表を見ても分かるように、労働基準法に規定されている労使協定だけでも 14 種類のもので存在しており、他の法律に規定される労使協定を含めると、少なくとも、20 種類以上のものが存在しております。これらの労使協定には「有効期間」が定められており、それを年度の切換えである 4 月 1 日としている企業も多いのではないかと思います。

有効期間が定められている労使協定においては、労使協定中に自動延長条項等が設けられているものを除き、更新の手続き等が必要となりますので、更新の際には、内容が現在の会社の状況に適しているか等を踏まえ、更新手続きを行われることが宜しいかと思います。

【労働基準法に定める労使協定一覧】

	労使協定	(条文)	提出(※)
1	社内預金に関する労使協定	18 条	○
2	賃金の一部控除に関する労使協定	24 条	×
3	1か月単位の変形労働時間制に関する労使協定	32 条の 2	△
4	フレックスタイム制に関する労使協定	32 条の 3	×
5	1年単位の変形労働時間制に関する労使協定	32 条の 4	○
6	1週間単位の非定型的変形労働時間制に関する労使協定	32 条の 5	○
7	一斉休憩の適用除外に関する労使協定	34 条	×
8	時間外労働・休日労働に関する労使協定(36 協定)	36 条	○
9	代替休暇制度導入に関する労使協定	37 条	×
10	年次有給休暇の時間付与に関する労使協定	39 条	×
11	事業場外労働に関する労使協定	38 条の 2	△
12	専門業務型裁量労働制に関する労使協定	38 条の 3	○
13	年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定	39 条	×
14	年次有給休暇中の賃金に関する労使協定	39 条	×

(※ 労働基準監督署への届出 ○：必要 △：条件による ×：不要)

Social Insurance Consulting Firm EOS
Firm News Vol.43 March'13

労務コンプライアンス自主点検

#12 年次有給休暇② (時間単位年休)

今回は、第12回目として「年次有給休暇② (時間単位年休)」に関する自主点検です。

早速ですが、今後の対応のためにも、下記1から4を確認してみてください。

(チェック項目 ○×△)

	チェック項目	○×△
1.	時間単位年休の制度を導入するか否かは、企業の判断であることを理解している。	
2.	時間単位年休の制度導入には、事業場において労使協定を締結する必要があることを認識している。	
3.	時間単位年休に対し、時季変更権を行使する際の注意点を理解している。	
4.	計画年休として、時間年休を与えることは出来ないことを認識している。	

上記のうち、1つでも「△」又は「×」が付いた場合には、注意が必要です。

今回の自主点検のテーマである「時間単位の年次有給休暇」に関する規定を見てみますと、労働基準法39条4項において規定されております。年次有給休暇については、取得率が5割を下回る水準で推移しており、その取得促進が課題となっている一方、時間単位による取得の希望が見られていたことから2008(平成20)年の労働基準法改正の際に新しく設けられた規定となっております。

まず、この時間単位年休の制度を導入するか否かについてですが、この制度の導入は強制ではなく、労使の判断によって導入の可否を決定することが可能となります。そのため、制度の導入を決定する際には、導入後の有給管理にかかる負担及び影響等を考慮に入れる必要があります。

また、導入に際し、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ときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定を結ぶ必要があります(労働基準監督署への提出は不要。)、その協定には、①対象労働者の範囲、②時間単位年休の日数(5日以内に限る。)、③時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の1日の時間数、④1時間以外の時間を単位として有給休暇を与えることとする場合には、その時間数、を規定する必要があります。

使用者は、この時間単位年休に対しても、通常の暦日単位の年次有給休暇と同様に時季変更権を行使できることとされておりますが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや日単位での請求を時間単位に変更することは、時季変更には当たらず認められないとされております。

年次有給休暇の計画的付与に時間単位年休を充てることは、労働者が時間単位による取得を希望した場合において有給休暇を与えることができるものであり、計画的付与として時間単位年休を与えることは認められないとされております。

本紙に関するお問合せ、人事労務に関するご相談等は、下記までご連絡ください。

社会保険労務士法人 EOS

東京都港区西新橋 1-2-9 日比谷セントラルビル 5階

TEL: 03-4577-1849 FAX: 03-4577-1898 E-mail: accounting@epcs.co.jp

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

アウトソーシングサービス Web サイト : <http://www.epcsoutsourcing.com/ja/index.html>

Social Insurance Consulting Firm EOS

Firm News Vol.43-2

～ We are always at your side ～