



2020年
7月
213号



連合鶴岡田川

編集発行
連合山形鶴岡田川
地域協議会
鶴岡市泉町8-57
TEL 0235-25-8605
労働組合センター内

労使協定

【労使協定】

労使協定とは、労働者と使用者との間で締結される、書面による協定のこと。職場に、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り協定を締結する。

労使協定の締結は、事業場単位（労働協約のように産業別や企業単位で締結することはできない）で行うことになり、労働基準法、育児介護休業法、高年齢者雇用安定法などで定められた所定の事項の法定義務の免除や免罰の効果を発生させることにつながる。

ただし、労使協定を締結してもそれだけでは労働契約上の権利義務は生じないため、労使協定締結とあわせて労働協約・就業規則等でそれぞれの定めが必要となる。

【労使協定と労働協約、4項目の違い】

1. 規律する機能

[労使協定] 労働基準法の例外を認めるためにできたものなので、協定自体に規律する機能はなく、罰則を受けることがないという免罰効果が得られる

[労働協約] 労働基準法だけではフォローしきれない部分を補うものとして有効であり定められた労働条件に従って仕事を行うという規律する機能がある

2. 人数要件

[労使協定] 労働者の過半数で組織する労働組合、又は労働者の過半数の中から投票や挙手などで選ばれた代表者と締結

[労働協約] 労働者の過半数に満たない労働組合であっても締結が可能

3. 効力の範囲

[労使協定] 適用範囲が定められていない限り、その会社で働く全労働者に適用

[労働協約] 締結した労働組合の組合員にのみに適用

4. 有効期限

[労使協定] 法律上の制限がないため、会社によって定める期限は異なるが、一般的には1年間と定めているところが多い

[労働協約] 締結の日から上限3年間と定められている

【就業規則】

就業規則は10人以上の労働者がいる会社に作成が義務づけられているもので、労働者への意見聴取など民事的な義務はありますが、使用者が一方的に作成・変更できるものです。労働基準法で認められていないことに対する免罰効果が得られますが、権利義務は発生しないため、就業規則を確認してから、その規則に基づいて労使協定を締結することが大切です。

【雇用調整助成金】

雇用調整助成金は、経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、雇用の維持を図るための休業手当に要した費用を助成する制度です。

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に助成されます。

これまで、リーマンショックや東日本大震災時などに活用されてきた制度ですが、今回は新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、令和2年4月1日から9月30日までを緊急対応期間と位置付け、特例措置を実施しています。

この申請には、休業等に関する労使協定の締結が必要となっています。

【雇用調整助成金の対象となる条件】

1. 雇用保険の適用事業所であること。
2. 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、休業した月の売上等が前年同月と比較し、5%（休業期間の初日が3月31日以前は10%）以上減少していること。売上等の要件については緩和措置がある。
3. 労使間で事前協議を行い、休業（従業員が所定労働日に働く意思と能力があるにもかかわらず、労働することができない状態）を実施したこと。有給休暇や疾病による休職等は対象にならない。
4. 助成金の対象となる休業は、以下を満たすことが必要。
 - ①雇用保険に加入している従業員の休業であること。ただし、雇用保険被保険者以外の従業員（週20時間未満の契約で働くパート・アルバイト等）でも、緊急対応期間は要件を満たした場合、緊急雇用安定助成金の支給対象となります。
 - ②雇用保険に加入している従業員の休業の延べ日数が、所定労働延べ日数の40分の1（大企業は30分の1）以上であること。
 - ③休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第12条に定める平均賃金の60%以上支払われていること。

* 平均賃金とは

- ①原則：直近3ヶ月間の賃金総額／その期間の暦日数
- ②最低保障額（日給制、時給制、出来高制の場合等）：直近3ヶ月間の賃金総額／その期間の実労働日数×60%
- ③①と②のいずれか高い方：休業は1日単位だけでなく、1時間以上の短時間休業も対象となります。

雇用調整助成金の特例措置（緊急対応期間中）

雇用調整助成金は、事業主が労働者に休業手当等を支払う場合、その一部を助成する制度です。

特例措置により**助成率及び上限額の引き上げ**を行っており、**1人1日15,000円を上限額として、労働者へ支払う休業手当等のうち最大10/10が助成されます。**

（教育訓練を実施した場合は更に、教育訓練を受けた労働者一人につき日額最大2,400円が加算されます。）