



労使協定を締結したものは全て、行政官庁への届出が必要ですか？



労使協定は、所轄労働基準監督署長への届出義務があるものと届出の必要がないものがあり、主なものを以下に記載します。届出義務がないものについても、書面作成ならびに労働者への周知義務及び保存義務はあります。

協定内容	所轄労働基準監督署長への届出義務	労働基準法の根拠条文
労働者の貯蓄金をその委託を受けて管理する場合	義務	第 18 条
賃金の一部を控除して支払おうとする場合	義務なし	第 24 条
1 か月単位の変形労働時間制によって労働させる場合	義務	第 32 条の 2
フレックスタイム制によって労働させる場合	義務なし(清算期間が 1 ヶ月超の場合は義務)	第 32 条の 3
1 年単位の変形労働時間制によって労働させる場合	義務	第 32 条の 4
1 週間単位の非定型的変形労働時間制によって労働させる場合	義務	第 32 条の 5
休憩時間を一斉に与えない場合	義務なし	第 34 条
時間外・休日労働を行わせる場合	義務・効力発生要件	第 36 条
割増賃金の引き上げに代えて特別な有給休暇を付与する場合	義務なし	第 37 条
事業場外みなし労働時間を労使協定によって定めようとする場合	義務(事業場外労働が法定労働時間内の場合は義務なし)	第 38 条の 2
専門業務型裁量労働制を採用する場合	義務	第 38 条の 3
年次有給休暇を時間単位で付与する場合	義務なし	第 39 条第 4 項
年次有給休暇を計画的付与によって付与する場合	義務なし	第 39 条第 6 項
年次有給休暇を取得した日の賃金を健康保険標準報酬日額で支払う場合	義務なし	第 39 条第 9 項
育児休業及び介護休業が出来ない者・看護休暇適用除外者の範囲を定める場合	義務なし	(育児介護休業法) 第 6 条、12 条、16 条の 3